

LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN INDONESIA PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF

Skripsi

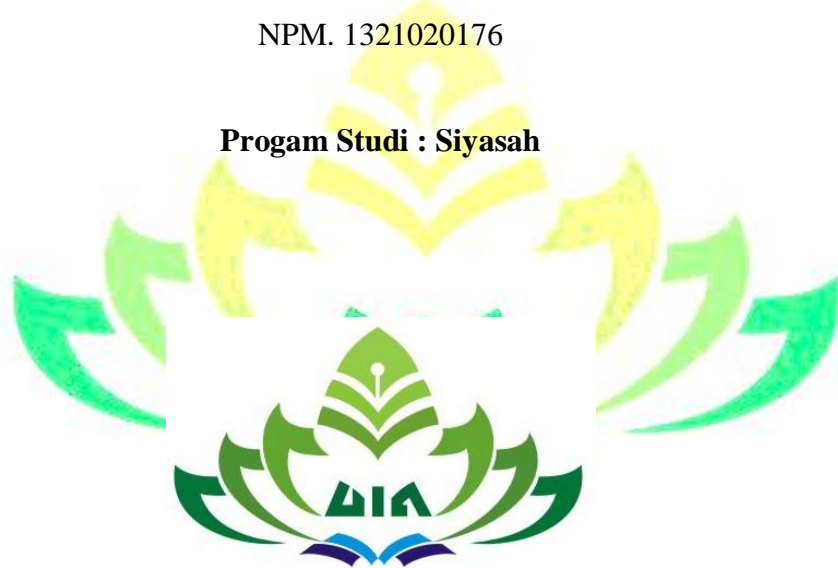
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (SH)
Dalam Ilmu Syariah**

Oleh :

Nanik Priyanti

NPM. 1321020176

Progam Studi : Siyasa



**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

**LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN INDONESIA
PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (SH)
Dalam Ilmu Syariah

Oleh :

Nanik Priyanti

NPM. 1321020176

Progam Studi : Siyasah

Pembimbing I : Drs. H. M. Said Jamhari, M..Kom.I

Pembimbing II : Eko Hidayat, SH.,M.H

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1438 H / 2017 M**

ABSTRAK

LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN INDONESIA PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF

Oleh:
NANIK PRIYANTI

Sistem lelang jabatan merupakan pilihan atau cara alternatif dalam memilih pejabat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya, namun munculnya wacana tentang sistem lelang jabatan ini ternyata terjadi polemik di masyarakat. Lelang Jabatan, Istilah ini mulai terdengar pada tahun 2013, di Jakarta dibawah pemerintahan Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo dan Wakilnya Basuki Tjahjaja Purnama, dimana posisi jabatan lain diisi dengan metode lelang jabatan. Metode lelang jabatan tersebut dilakukan dengan serangkaian tes tulis dan wawancara sehingga dapat diketahui kinerja dari calon pejabat tersebut. Menjadi seorang pemimpin dan memiliki sebuah jabatan merupakan impian semua orang kecuali sedikit dari mereka yang dirahmati oleh Allah. Mayoritas orang justru menjadikannya sebagai ajang rebutan khususnya jabatan yang menjanjikan lambaian rupiah dan kesenangan dunia lainnya. Di tengah gencarnya para elit politik menambang suara dalam rangka memperoleh kursi ataupun jabatan, perilaku ini jauh dari syariat Islam. Dalam pandangan Islam, jabatan merupakan suatu amanah yang wajib dilaksanakan oleh siapa-siapa yang memegangnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Hukum Positif di pemerintahan Indonesia ?, dan bagaimana pelaksanaan lelang jabatan Perspektif Fiqih Siyasah di Pemerintahan Indonesia ? Tujuan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji tentang Lelang Jabatan dalam Perspektif Fiqih dan Hukum Positif di Pemerintahan Indonesia.

Penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu suatu penelitian yang menekankan sumber informasi dari buku-buku hukum, jurnal, dan lain-lain. Dilihat dari sifatnya, termasuk penelitian hukum *yuridis normatif*. Data primer diperoleh langsung dan objek yang diteliti. Sumber sekunder merupakan sumber yang diperoleh untuk memperkuat data yang diperoleh dari data primer. Pengolahan data dilakukan melalui editing, coding, dan sistematis data. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan metode berfikir induktif, sehingga di dapat kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan lelang jabatan menurut Perspektif Hukum Positif tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku di Pemerintahan Indonesia. Sedangkan, pelaksanaan lelang jabatan menurut Perspektif Fiqih Siyasah boleh dilaksanakan, selama tidak bertentangan dengan syariat Islam dan bertujuan demi kemaslahatan masyarakat dan juga tidak merugikan orang lain.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. Endro Suratmin I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : LELANG JABATAN DI PEMERNTAHAN
INDONESIA PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN
HUKUM POSITIF
Nama Mahasiswa : NANIK PRIYANTI
NPM : 1321020176
Jurusan : Siyasah
Fakultas : Syari'ah

DISETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas
Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Drs. M. Said Jamhari, M. Kom.I
NIP. 195411131985031001

Pembimbing II

Eko Hidayat, SH., M.H
NIP. 197509302003121002

Ketua Jurusan Prodi Siyasah,

Drs. Susiadi As., M.Sos.I
NIP. 195808171993031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. Endro Suratmin I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN
INDONESIA PERSPEKTIF FIQH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF**
disusun oleh : **NANIK PRIYANTI**, NPM : 1321020176, Jurusan : Siyazah, telah
diajukan dalam sidang Munaqosah pada hari/tanggal : Rabu, 15 November 2017.

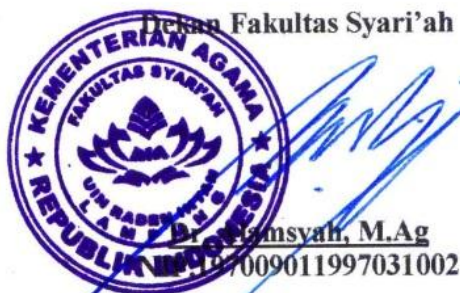
TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Agustina Nurhayati, S.Ag.,M.H. (.....)

Sekretaris : Muhammad Irfan, S.H.I., M.Sy. (.....)

Penguji I : Drs. Henry Iwansyah, M.A. (.....)

Penguji II : Drs. H. M. Said Jamhari, M.Kom.I. (.....)



Dekan Fakultas Syari'ah

Drs. Henry Iwansyah, M.Ag

197009011997031002

MOTTO

يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا،
وَأَدَّى لِّذِي عَلَيْهِ فِيهِ

Artinya; “*Ya Abu Dzar, engkau seorang yang lemah sementara kepemimpinan itu adalah amanah. Dan nanti pada hari kiamat, ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali orang yang mengambil dengan haknya dan menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan dalam kepemimpinan tersebut*”.(HR. Muslim)



PERSEMBAHAN

Tiada kata yang lebih indah selain rasa syukur penulis kepada Allah SWT, pemberi segala rahmat bagi setiap makhluknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini kepada orang-orang yang aku cintai dengan harapan aku mencintai mereka seperti Allah mencintai mereka.

1. Ayahanda tercinta Saimun yang telah sangat berjasa dalam hidupku, membesarkanku dengan kasih sayang, mengajarku sebuah arti kehidupan, membimbingku dalam menyelesaikan skripsi, mendorong dan menasehati serta mendo'abkanku dalam segala hal.
2. Ibunda tersayang Sukemsih yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak-kakakku dan adikku, Bambang Sutoto, Citra Deliasari A.md dan Enik Nur Hidayati atas kasih sayang dan pengertian serta senantiasa mendukung studiku.
4. Sahabat-sahabatku, Inda Areskha, Aziza Aziz Rahmaningsih, Choirunnisa, Luciana Andria Saputri, Siyasah A serta rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak membantu dalam penulisan karya ilmiah dan keberhasilanku.
5. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang turut berjasa dalam penyelesaian skripsi ini.

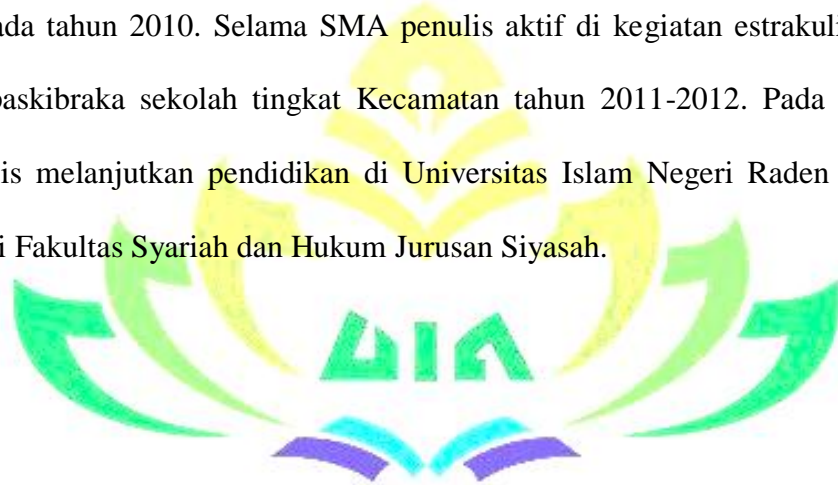
6. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung yang telah mendidikku menjadi seorang yang lebih maju.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nanik Priyanti, lahir pada tanggal 1 Juni 1994 di Desa Kertosari, Kecamatan Tanjungsari, Lampung Selatan. Anak ke-dua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Saimun dan Ibu Sukemsih. Beralamat di Dusun VII Desa Kertosari, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Lampung Selatan.

Penulis mulai menempuh pendidikan di SD N 6 Kertosari pada tahun 2001. Penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP N 1 Tanjungsari pada tahun 2007. Selama duduk di bangku SMP, penulis aktif di kegiatan ekstrakurikuler pramuka. Pendidikan menengah atas ditempuh penulis di SMA Assalam pada tahun 2010. Selama SMA penulis aktif di kegiatan ekstrakurikuler pramuka, paskibraka sekolah tingkat Kecamatan tahun 2011-2012. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Siyasah.



Bandar Lampung, 07 November 2017

Nanik Priyanti
NPM 1321010176

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbilalamin, betapa banyak nikmat yang Allah SWT berikan namun hanya sedikit manusia yang mampu mensyukurinya. Berkat kemurahan-Nya, penulis akhirnya mampu menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Lelang Jabatan Di Pemerintahan Indonesia Perspektif Fiqih Siyasah Dan Hukum Positif”. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata Satu (S1) Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H). skripsi ini tak akan selesai tepat waktu tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah banyak memberikan kontribusi dan perannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena itu, penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

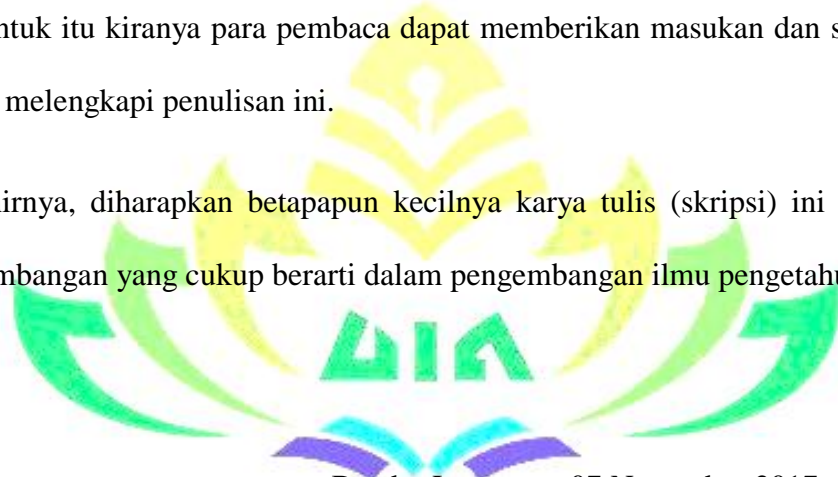
1. Dr. Alamsyah, S.Ag.,M.,Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Drs. Susiadi As., M.Sos.I dan Bapak Frenki, S.E.I., M.Si selaku ketua Jurusan dan wakil Jurusan Siyasah yang telah memfasilitasi segala kepentingan mahasiswa.
3. Drs. Said Jamhari, M.Kom.I dan Bapak Eko Hidayat, S.H.,M.H, asing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak

meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.

4. Bapak dan Ibu Dosen, serta para Staf Karyawan Fakultas Syari'ah.
5. Pemimpin dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Syariah dan Universitas yang telah memberikan informasi, data, dan referensi dan lain-lain.
6. Rekan-rekan mahasiswa yang telah ikut membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal itu tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan data yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi penulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya karya tulis (skripsi) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



Bandar Lampung, 07 November 2017

Penulis,

Nanik Priyanti

DAFTAR ISI

JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	11
F. Metode Penelitian	12
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Fiqih Siyasah Tentang Lelang Jabatan.....	16
B. Jabatan dan Macam-macam Lembaga Di Pemerintahan Islam	20
C. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Fiqih Siyasah	34
BAB III : HASIL PENELITIAN	
A. Tinjauan Hukum Positif Tentang Lelang Jabatan	41
B. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Hukum Positif	53
C. Lelang Jabatan Di Pemerintahan Indonesia	62
BAB IV : ANALISIS DATA	
A. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Hukum Positif	72
B. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Fiqih Siyasah	75
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul digunakan untuk memperoleh pengertian yang tepat dan benar dalam memahami maksud yang terkandung dalam judul. Sebelum penulis memasuki pembahasan, terlebih dahulu penulis akan memaparkan maksud penulisan judul ini dikarenakan untuk menghindari pembahasan yang meluas serta menghindari kesalah pahaman pembaca dalam memahami istilah yang dipakai. Maka beberapa istilah yang terdapat pada judul perlu dijelaskan. Adapun istilah yang perlu dijelaskan dari skripsi yang berjudul **“LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN INDONESIA PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF”**.

Judul tersebut terdiri dari beberapa istilah-istilah pokok sebagai berikut:

1. Lelang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu penjualan dihadapan orang banyak (dengan tawaran yang atas-mengatasi) dipimpin oleh pejabat lelang. Sedangkan dalam literatur fiqih, lelang dikenal dengan istilah *muzayadah* yang artinya bertambah, maka muzayadah berarti saling menambahi. Maksudnya, orang-orang saling menambahi harga tawar atas suatu barang. Dan sebagaimana kita tahu, dalam prakteknya dalam sebuah penjualan lelang, penjual menawarkan barang di kepada beberapa calon pembeli. Kemudian para calon pembeli itu saling mengajukan harga yang

mereka inginkan. Sehingga terjadilah semacam saling tawar dengan suatu harga.¹

2. Jabatan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti; 1) pekerjaan (tugas) di pemerintahan atau organisasi; 2) fungsi; 3) dinas.²

Sedangkan menurut bahasa, jabatan artinya sesuatu yang dipegang, sesuatu tugas yang diemban. Semua orang yang punya tugas tertentu, kedudukan tertentu atau terhormat dalam setiap lembaga atau institusi lazim disebut orang yang punya jabatan.

Maka, lelang jabatan (*job tender*) merupakan istilah yang sebenarnya bukan hal baru dalam perspektif administrasi publik. Lelang jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif.³

3. Pemerintahan Indonesia, berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia istilah Pemerintahan mempunyai arti: 1). Proses, cara, perbuatan memerintah yang berdasarkan demokrasi dimana Gubernur memegang tumpuk di daerah tingkat 1, 2). Segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara.⁴

Sedangkan, istilah Indonesia dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti;⁵ 1) nama negara kepulauan di Asia Tenggara yang terletak diantara benua Asia dan benua Australia; 2) bangsa, budaya, bahasa yang ada di negara Indonesia. Maka, pemerintahan Indonesia merupakan suatu

¹ Suhedi, Hendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), h. 86.

² KBBI, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008) h. 806

³ Mahmud Syarif Nasution, "Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik". (*Jurnal Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan*, Medan, 2015), h. 7.

⁴ Ananda Santosa dan A.R. Al-Hanif, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: ALUMNI, 2009) h. 320

⁵ KBBI, *Ibid.* h. 532

perbuatan memerintah dalam urusan negara untuk kesejahteraan masyarakat negara Indonesia.

4. Fiqih Siyasah merupakan salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri.⁶
5. Hukum positif adalah salah satu bagian hukum, ditinjau menurut waktu berlakunya. Hukum positif atau bisa dikenal dengan istilah *Ius Constitutum*, yaitu hukum yang berlaku sekarang bagi suatu masyarakat tertentu dalam suatu daerah tertentu. Hukum yang berlaku bagi suatu masyarakat pada suatu waktu, dalam suatu tempat tertentu.⁷

Berdasarkan data di atas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah sebuah penelitian untuk menganalisis secara mendalam tentang Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia dalam Perspektif Fiqih Siyasah dan Hukum Positif adalah untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia Perspektif Fiqih Siyasah dan Hukum Positif.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan-alasan yang mendorong dipilihnya judul skripsi ini adalah :

1. Secara Objektif
 - a. Menganalisis dan mendeskripsikan apa yang melatarbelakangi munculnya pelaksanaan Lelang Jabatan dalam suatu sistem Pemerintahan.

⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah (kontekstualisasi doktrin politik Islam)*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 4

⁷ Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Ilmu, 2001), h. 21

- b. Mendalami dan memperluas wawasan terkait di bidang hukum serta bagi masyarakat umum yang berminat mengetahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan Lelang Jabatan

2. Secara Subjektif

- a. Pokok bahasan judul ini disiplin Ilmu di Fakultas Syari'ah jurusan Siyasah.
- b. Tersedianya literatur dan data-data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

C. Latar Belakang

Dalam sejarah Islam, sejak masa khulafaurrasyidin sepeninggalan sistem Nubuwwah di bawah kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Setelah wafatnya beliau, Nabi Muhammad Saw. tidak meninggalkan wasiat tentang apa yang akan menggantikan beliau sebagai pemimpin politik umat Islam. Diantara persoalan-persoalan yang diperselisihkan pada hari-hari pertama sesudah wafatnya Rasulullah Saw adalah persoalan politik atau yang biasa disebut persoalan al-*Imamah* (kepemimpinan). Beliau tampaknya menyerahkan persoalan tersebut kepada kaum Muslimin sendiri untuk menentukannya. Karena itulah, tidak lama beliau wafat sejumlah tokoh Muhajirin dan Anshar berkumpul di Balai kota Bani Sa'idah di Madinah. Mereka memusyawarakan siapa yang akan dipilih menjadi pemimpin.⁸ Meskipun masalah tersebut berhasil diselesaikan dengan diangkatnya Abu Bakar (w. 13 H/634 M) sebagai khalifah, namun dalam waktu tidak lebih dari tiga dekade masalah serupa muncul kembali dalam lingkungan umat Islam. Jika

⁸ Badri Yatim, M.A, *Sejarah Peradapan Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 35

pada pertama kalinya, perselisihan yang terjadi adalah antara kaum Muhajirin dan kaum Anshar, maka pada kali ini perselisihan yang terjadi adalah antara khalifah Ali bin Abi Thalib (w. 41 H/661 M) dan Mu`awiyah bin Abi Sufyan (w. 64 H/689 M) dan berakhir dengan terbunuhnya khalifah Ali dan bertahtanya Mu`awiyah sebagai khalifah dan pendiri kerajaan Bani Umayyah.⁹

Secara ringkas tata cara dan prosedur pemilihan al-Khulafar-Rasyidun untuk mempertegas bahwa baiat dari umat adalah asas penunjukan dan pengakatan, bukan dengan nash, rekomendasi, dan wasiat dari pemimpin sebelumnya (*al-`ahd*), paksaan dan dominasi, waris, dan sebagainya. Perlu dicatat bahwa Rasulullah saw. tidak menjelaskan kepada manusia tentang mekanisme dan tata cara pemilihan khalifah dan tidak pula menunjuk orang tertentu sebagai khalifah. Hal ini memiliki hikmah sangat besar, yaitu membiarkan bidang ini tetap terbuka bagi kehendak umat sehingga umat lebih bebas dalam mengambil langkah yang bisa mewujudkan kemaslahatan, tanpa menentukan bentuk pemerintahan dan metode-metode pemilihan dan pengakatan. Umat manusia bisa bertindak dan mengambil langkah dengan segenap kebebasannya yang sesuai dengan tiap ruang dan waktu. Ini karena yang terpenting adalah pemimpin pemerintahan melaksanakan kewajiban-kewajibannya atau fungsi dan tugas-tugas keagamaan serta duniawinya sekaligus tetap di dalam pengawasan dan kontrol umat sehingga tidak ada seorang pun dari para pemimpin pemerintahan yang memiliki keyakinan

⁹ “Dalil Al-qur’an dan Hadist tentang Kepemimpinan” (On-line), tersedia di :http://pp-darussalam.blogspot.co.id/2017/03/06/dalil-al-qur'an-dan-hadist-tentang_12.html (12 Juni 2010).

bahwa ia menempati posisi Nabi yang ucapan, tindakan, atau keputusan hukumnya tidak boleh ditentang.¹⁰

Di dalam kehidupan manusia, tidak terlepas dari kepemimpinan dan jabatan. Di dalam sistem pemerintahan kita telah banyak menjumpai bentuk-bentuk pimpinan yang bertindak sewenang-wenang. Kini tradisi baru di era pemerintahan Presiden Jokowi sejak Gubernur DKI Jakarta dan sekarang adalah dengan membentuk tradisi lelang jabatan, kini beberapa kementerian dan lembaga negara melelang jabatan-jabatan seperti dirjen dan sebagainya.

Dalam pandangan Islam, jabatan merupakan suatu amanah yang wajib dilaksanakan oleh siapa-siapa yang memegangnya oleh karena itu dilarang berambisi kepada jabatan karena jabatan merupakan hal yang berat dalam melaksanakannya. Tentang seseorang yang berambisi jadi pemimpin adalah perbuatan yang di benci oleh Allah SWT. Hal ini di karenakan tamak kepada jabatan bukan hanya berdampak buruk bagi diri melainkan juga bagi orang lain hanya demi memuaska hawa nafsu. Hadist dari Nabi Muhammad SAW adalah sebagai berikut :

يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ سُمْرَةَ، لَا تَسْأَلُ الْإِمَارَةَ، فَإِنَّكَ إِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وُكِلْتَ إِلَيْهَا

Artinya: “Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau meminta kepemimpinan. Karena jika engkau diberi tanpa memintanya niscaya engkau akan ditolong (oleh Allah subhanahu wa ta’ala dengan diberi taufik kepada kebenaran).

¹⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* jilid 8, (Jakarta: Gema Insani, 2011). h. 302

Namun jika diserahkan kepadamu karena permintaanmu niscaya akan dibebankan kepadamu (tidak akan ditolong).”(H.R. Muslim)¹¹

Bagi sebagian kalangan, tradisi ini dianggap baik, namun tidak menurut KH. Cholil Nafis, Lc. MA., Phd “ sesungguhnya tradisi ini telah membuat kita berebut jabatan dan mengejar jabatan. Tradisi lelang dan berebut jabatan sangat jauh dari Islam dan tradisi ketimuran” terangnya (20 Maret 2015). Islam mengajarkan agar kita tidak berebut jabatan atau kekuasaan karena itu amanah dan sangat berat pertanggung jawabannya di hadapan Allah SWT. Tetapi kalau kita diberi amanah harus diterima jika merasa mampu dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.¹² Ada juga hadits nabi yang berkaitan dengan pemasalahan di atas, yang diriwayatkan dari Abu Dzar al-Ghifari ra, ia berkata: “ Wahai Rasulullah Saw. tidaklah engkau menjadikanku sebagai pemimpin?” Mendengar permintaanku tersebut, beliau menepuk pundakku seraya bersabda:

يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى
لَّذِي عَلَيْهِ فِيهِ

Artinya; “Ya Abu Dzar, engkau seorang yang lemah sementara kepemimpinan itu adalah amanah. Dan nanti pada hari kiamat, ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali orang yang mengambil dengan haknya dan menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan dalam kepemimpinan tersebut”.(HR. Muslim)¹³

¹¹ Ahmad Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat l-Qur'an & Hadist Jilid 4.* (Jakarta: Widya Cahaya, 2009) h. 410

¹² KH Cholil Nafis, “ Lelang Jabatan Jauh dari Islam dan Keberkahan” (On-line), tersedia di: <http://news.fimadani.com/read/2017/03/06/kh-cholil-nafis-lelang-jabatan-jauh-dari-islam-dan-keberkahan/.html> (23 Maret 2015)

¹³ Ahmad Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat l-Qur'an & Hadist Jilid 4.* (Jakarta: Widya Cahaya, 2009) h. 412

Menjadi seorang pemimpin dan memiliki sebuah jabatan merupakan impian semua orang kecuali sedikit dari mereka yang dirahmati oleh Allah. Mayoritas orang justru menjadikannya sebagai ajang rebutan khususnya jabatan yang menjanjikan lambaian rupiah (uang dan harta) dan kesenangan dunia lainnya. Di tengah gencarnya para elit politik menambang suara dalam rangka memperoleh kursi ataupun jabatan, maka pantas sekali apabila hadis yang diriwayatkan dari ‘Abdu al-Rahman bin Samurah dan Abu Zar di atas dihadapkan kepada mereka. Meminta jabatan atau mencalonkan diri dalam etika politik merupakan hal lumrah

Di lihat dari tujuan Negara Indonesia sebagaimana tertuang dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar 1945;¹⁴ “melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”, mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah karena membutuhkan kerjasama seluruh komponen bangsa, baik itu pemerintah, pemuka agama, maupun tokoh masyarakat sendiri. Yang memiliki tanggung jawab paling besar untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara adalah pemerintah. Untuk menjalankan pemerintahan tentu dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk membantu pemerintah dalam pelayanan-pelayanan publik agar pelayanan tersebut benar-benar sampai kepada masyarakat dan dapat terlaksana dengan baik sehingga dapat terwujudnya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

¹⁴ Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Sistem lelang jabatan merupakan pilihan atau cara alternatif dalam memilih pejabat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya, namun munculnya wacana tentang sistem lelang jabatan ini ternyata terjadi polemik di masyarakat. Ada yang pro terhadap sistem lelang jabatan karena memiliki maksud dan tujuan yang mulia, dan ada pula yang kontra karena ketidakjelasan efektivitas dari proses lelang jabatan ini.¹⁵ Istilah ini mulai terdengar pada tahun 2013, di Jakarta dibawah pemerintahan Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo dan Wakilnya Basuki Tjahjaja Purnama, dimana posisi Camat, Kepala Dinas, Kepala Sekolah, Kepala Puskesmas dan beberapa jabatan lain diisi dengan metode lelang jabatan. Metode lelang jabatan tersebut dilakukan dengan serangkaian tes tulis dan wawancara sehingga dapat diketahui kinerja dari calon pejabat tersebut.¹⁶

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terdapat ketentuan perihal wewenang kepala daerah untuk menentukan struktur Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) dan pengisian jabatannya. Adapun dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Poko-Pokok Kepegawaian juga mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)¹⁷, yaitu pada pasal 17 ayat (2) disebutkan bahwa:

“Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja,

¹⁵ Mahmud Syarif Nasution, , “Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik”. (*Jurnal Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan*, Medan, 2015)

¹⁶ Ghifari Auliya Sani, “ Sistem Lelang Jabatan : Trobosan Baru Birokrasi Indonesia?/:Majalah Online Kostrat BEM FH UNPAD edisi ke-V (01 Januari 2015)

¹⁷ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana telah diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.”

Selanjutnya juga diatur lebih lanjut dalam surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong di Instansi Pemerintah, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pelaksanaan undang-undang ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.¹⁸ Permenpan ini mengatur tata cara, tahapan dan mekanisme yang harus pelaksanaan seleksi pengisian jabatan.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dipertegas pula pada Pasal 68 yang menentukan:

1. PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
2. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

¹⁸ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

4. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

Berdasarkan uraian di atas untuk mengetahui, memahami dan juga mengkaji mengenai Lelang Jabatan dalam pandangan Fiqih Siyasah dan Hukum Positif di Pemerintahan Indonesia, maka peneliti tertarik mengangkat dan menganalisis permasalahan dalam bentuk Skripsi dengan judul: **“Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia dalam Prespektif Fiqih Siyasah dan Hukum Positif”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam materi ini adalah Lelang Jabatan di Pemerintahan Indonesia Dalam Perspektif Fiqih Siyasah Dan Hukum Positif. Rumusan masalah ini dapat dirinci dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Hukum Positif di Pemerintahan Indonesia ?
2. Bagaimana Lelang Jabatan menurut Prespektif Fiqih Siyasah di Pemerintahan Indonesia ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan mengkaji tentang Lelang Jabatan dalam Perspektif Fiqih Siyasah.
 - b. Untuk mengetahui dan mengkaji tentang Lelang Jabatan dalam Hukum Positif di Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil bahasan penelitian ini, adalah :

- a. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah skripsi yang dapat ditelaah dan dipelajari lebih lanjut dalam rangka pembangunan ilmu Hukum Islam, baik oleh mahasiswa lainnya maupun masyarakat.
- b. Kegunaan praktis yaitu diharapkan karya ilmiah ini dapat menjadi masukan dan referensi bagi para pihak yang berkepentingan dalam bidang hukum serta bagi masyarakat umum yang berminat mengetahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan lelang jabatan

F. Metode Penelitian

Untuk mencapai pengetahuan yang benar, maka diperlukan yang mampu mengadakan peneliti mendapatkan data yang valid dan otentik. Beranjak dari hal tersebut diatas, maka penulis perlu menentukan cara/metode yang dianggap penulis paling baik untuk digunakan dalam penelitian ini, sehingga nantinya permasalahan yang dihadapi akan mampu terselesaikan secara baik dan optimal. Untuk itu perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenis penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (*library research*)¹⁹ yaitu suatu penelitian yang menekankan sumber informasi dari buku-buku hukum, jurnal, makalah, surat kabar, dan menelaah dari

¹⁹ Ranny Kautun, *Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis*, (Bandung: Taruna Grafika, 2000), h. 38.

berbagai macam literatur-literatur dan pendapat yang mempunyai hubungan relavan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini penulis membaca buku-buku yang berkaitan dengan Lelang Jabatan, menetapkan dan memahami hasil penelitian dari berbagai macam buku tersebut.

b. Sifat penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian hukum *yuridis normatif*. Adapun bentuk penelitian *yuridis normatif* adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode *deskriptif analitik* yaitu dengan cara menganalisa data yang diteliti dengan memaparkan data-data tersebut, kemudian diperoleh kesimpulan.²⁰

2. Data dan Sumber Data

a. Data

Data dalam penelitian ini adalah termasuk jenis data kualitatif , yaitu data yang berbentuk kata-kata bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi bersumber dari buku, artikel, jurnal dan bahan-bahan yang berhubungan dengan lelang jabatan.

b. Sumber Data

- 1) Sumber primer yaitu data yang diperoleh langsung dan objek yang diteliti. Sumber data primer merupakan literatur yang langsung

²⁰ Abdul kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Aditya Bakti, 2004), h.126.

berhubungan dengan permasalahan penelitian.²¹ Berdasarkan teori maka bahan hukum primer yang peneliti gunakan adalah al-Qur'an, hadist, pendapat para ahli dan peraturan undang-undang.

- 2) Sumber sekunder merupakan sumber yang diperoleh untuk memperkuat data yang diperoleh dari data primer yaitu, buku-buku, makalah, lokakarya, majalah, artikel internet, dan sumber-sumber lain yang berkenaan dengan penelitian ini.²²

3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, yang berasal dari buku, literatur, jurnal, artikel maupun dari dokumen yang digunakan peneliti berupa Ayat Al'quran dan bahan-bahan kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang mengenai Lelang Jabatan.

b. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pengolahan data yang diproses sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan (*Editing*)

Yaitu memeriksa ulang, kesesuaian dengan permasalahan yang akan diteliti setelah data tersebut terkumpul.

²¹Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), h. 32

²²*Ibid*, h. 32.

2) Penandaan Data (*coding*)

Yaitu memberi catatan data yang menyatakan jenis dan sumber data yang baik bersumber dari al-Qur'an dan hadist, atau buku-buku literatur yang lainnya yang relavan dengan penelitian.

3) Sistematis Data (*sistematising*)

Yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasa berdasarkan urutan masalah.²³

4. Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian merupakan bagian dalam proses penelitian yang sangat penting, karena dengan analisis inilah data yang di bahas akan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian.²⁴ Penulis akan menganalisisnya secara kualitatif, bentuk analisis ini dilakukan dengan penjelasan-penjelasan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu metode induktif, metode induktif yaitu berangkat dari hal yang umum kemudian di tarik menuju masalah yang bersifat khusus. Dalam penyusunan skripsi ini menggunakan metode induktif, menjabarkan peristiwa yang kongkrit menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

²³ Amirudin dan Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 107.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.334

BAB II

JABATAN DALAM PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH

A. Tinjauan Fiqih Siyasah Tentang Jabatan

Menurut bahasa, jabatan artinya sesuatu yang dipegang, sesuatu tugas yang diemban. Semua orang yang punya tugas tertentu, kedudukan tertentu atau terhormat dalam setiap lembaga atau institusi lazim disebut orang yang punya jabatan. Jabatan adalah sarana untuk menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Namun jabatan hanya sarana, bukan tujuan. Sebab itu, barang siapa yang telah mendapatkan sarana tersebut dan tidak mempergunakannya untuk mencapai tujuan, maka kebahagiaan tidak akan diperoleh.

Islam adalah agama paripurna. Dengan kesempurnaannya Islam memproklamirkan dirinya sebagai rahmatan lilalamin. Bukan saja bagi manusia, bahkan bagi semesta. Salah satu makna dari kata Islam adalah keselamatan. Keselamatan di dunia dan keselamatan di akhirat. Keselamatan adalah perangkat kebahagiaan. Intinya Islam menjamin kebahagiaan di dunia dan kebahagiaan di akhirat.²⁵

Allah Swt berfirman:

النَّارُ عَذَابٌ وَقْنَا حَسَنَةً الْآخِرَةِ وَفِي حَسَنَةٍ الدُّنْيَا فِيءَاتِنَارَبَّنَا يَقُولُ مَنْ وَمِنْهُمْ



²⁵Sofyan Siroj, *Islam, Jabatan dan Kekuasaan*, (On Line), tersedia di: www.kompasiana.com/www.klikqr.com/17/02/2013.htm (di akses 26 Juli 2017).

201. dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka" Al-Baqarah: 201).²⁶

Keahlian seseorang dalam sebuah bidang baik aktifitas apapun maupun akademik tidak berarti pemiliknya memiliki kesholahan individu juga. Terkadang ada seseorang yang memiliki kesholahan perilaku dan iman, akan tetapi tidak memiliki kapabilitas atau kemampuan tertentu yang menjadikannya insane produktif dalam tugas dan pekerjaannya. Seperti Nabi Yusuf as, seorang nabi yang amanah, beliau tidak menawarkan sebuah jabatan untuk dirinya hanya dengan modal mengandalkan kenabian dan ketakwaanya saja, lebih dari itu beliau juga mengandalkan kemampuan dan keahliannya. Jabatan itu merupakan amanah, oleh karena itu kita tidak harus ambisius untuk memperolehnya. Bagi yang mempunyai kompetensi atau keahlian dan mempunyai visi misi yang maslahat kelak dalam jabatannya, maka boleh meminta jabatan, dengan ketentuan bahwa ia juga tidak boleh terlalu percaya akan keahliannya, sebaliknya jabatan atau menjaga amanah bagi yang tidak punya kompetensi atau keahlian, oleh Allah disebut sebagai perilaku zhalim dan bodoh, sebagaimana Firman allah pada Surat Yusuf ayat 54 dan 55 serta Surat Al-Ahzab ayat 72 :

﴿أَمِينٌ مُّكِينٌ لَّدَيْنَا الْيَوْمَ إِنَّكَ قَالَ كَلَّمَهُ، فَلَمَّا لِنَفْسِي أَسْتَخْلِصَهُ بِهِ أَتَتْهُنِي الْمَلِكُ وَقَالَ
عَلِيمٌ حَفِيطٌ إِنِّي الْأَرْضِ خَزَائِنِ عَلَى أَجْعَلْنِي قَالَ﴾

“ dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia,

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007). H. 24

Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami".berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S Yusuf : 54-55)

لَا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يَحْمِلْنَهَا أَنْ فَايَبَتْ وَالْجِبَالِ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ عَلَى الْأَمَانَةِ عَرْضَنَا إِنَّا
جَهُولًا ظُلُومًا كَانَ إِنَّهُ لَإِلَّا نَسْنُ وَحَمَلْهُ

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”. (QS. Al-Ahzab: 72)

Jabatan merupakan amanah yang kebanyakan orang tidak mampu menunaikannya dengan baik kecuali orang-orang dirahmati dan dibantu oleh Allah swt. Karena itu islam mengharuskan mereka yang menduduki jabatan (kekuasaan) adalah orang-orang yang mampu dan kuat terhadap berbagai bujuk rayu setan yang mengajaknya menyalahi janji jabatannya dan menyimpang darinya. Rasulullah saw tidaklah memberikan jabatan kepada orang-orang yang memintanya karena itu adalah tanda ambisiusnya, yang kebanyakan nafsunya melebihi kemampuannya sebagaimana yang diriwayatkan dari Abdurrahman bin samurah bahwa Nabi saw bersabda;²⁷

²⁷ Teddi Prasetya Yuliawan, *Hukum Meminta Jabatan*, (On Line) tersedia di: <https://m.eramuslim.com/ustadz-menjawab/hukum-meminta-jabatan-di-kantor/13/05/09.htm> (di akses 27 Juli 2017)

”Wahai Abdurrahman janganlah kamu meminta imaroh (jabatan, kepemimpinan). Sesungguhnya jika engkau diberikannya karena memintanya maka engkau tidak akan dibantu.” (HR. Bukhori).²⁸

Kepemimpinan dan tugas pekerjaan di mata agama Islam dipandang sebagai amanah dan ini di tegaskan melalui beberapa pertimbangan di antaranya; Suatu ketika Abu Dzar RA meminta kepada Rasulullah Saw agar diberi suatu jabatan. Rasulullah menjawab permintaan Abu Dzar dengan sabdanya;

يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى
الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya; “Ya Abu Dzar, engkau seorang yang lemah sementara kepemimpinan itu adalah amanah. Dan nanti pada hari kiamat, ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali orang yang mengambil dengan haknya dan menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan dalam kepemimpinan tersebut”.(HR. Muslim).²⁹

Imam Muslim dan an-Naisaburi menempatkan hadist ini pada kitab *Imarah* (kepemimpinan) bab Karahah al Imrah Biqhari Darwah (dibencinya menerima amanah kepemimpinan tanpa darurat). Imam Nawawi mengatakan bahwa hadist ini adalah prinsip agung dalam menjauhi jabatan dan kepemimpinan, terutama bagi orang yang lemah memikul tanggungjawab. Rasulullah dengan tegas menyatakan bahwa jabatan adalah amanah. Rasulullah menolak permintaan Abu Dzar karena mengetahui ia lemah dalam hal ini. Hal ini dilakukan tanpa basa-basi, kendati Abu Dzar adalah sahabat generasi awal masuk Islam.

²⁸ Ahmad Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat l-Qur'an & Hadist Jilid 4.* (Jakarta: Widya Cahaya, 2009) h. 410

²⁹ *Ibid*, h. 411

Amanah mengharuskan memilih seseorang yang paling pantas untuk mengemban sebuah jabatan. Jika kita menyimpang dari-Nya dan memilih orang lain karena pertimbangan hawa nafsu atau suka, pertimbangan sogokan dan kekerabatan maka dengan menyimpangkan orang yang mampu dan pantas dan mengangkat orang yang lemah, telah melakukan sebuah pengkhianatan yang besar. Rasullullah saw menegaskan;

“Barang siapa mengangkat seseorang berdasarkan kesukaan atau fanatisme, sementara di sampingnya ada orang lain yang lebih disukai Allah dari padanya, maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman”, (HR. Imam al-Hakim).

B. Jabatan dan macam-macam lembaga di pemerintahan islam

Penegakan institusi imamah atau khalifah, menurut para fuqaha', mempunyai dua fungsi, yaitu memelihara agama Islam dan melaksanakan hukum-hukumnya, serta menjalankan politik kenegaraan dalam batas-batas yang digariskan Islam. Dalam pandangan Islam, antara fungsi religious dan fungsi politik imam atau khalifah tidak dapat dipisah-pisahkan. Antara keduanya terdapat hubungan timbal balik yang erat sekali.³⁰ Adapun beberapa pejabat yang membantu khalifah dalam melaksanakan tugasnya, yaitu para pejabat pembantu khalifah atau wakil khalifah. Yang dimaksud dengan para pejabat pembantu khalifah atau wakil khalifah adalah *al-wizaarah* (jabatan tingkat pusat,

³⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah (kontekstualisasi doktrin politik Islam)*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 105

kementrian) dan *imarah al-aqaaliim* (jabatan tingkat daerah. Kedua jabatan pembantu khalifah ini dapat di jelaskan dibawah ini, sebagai berikut.³¹

a. *Al-Wizaarah* (Jabatan Tingkat Pusat dan Kementrian)

Kata “wizarah” diambil dari kata “*al-wazr*” yang berarti “*al-tsuhl*” atau berat. Dikatakan demikian karena seorang wazir memikul beban tugas-tugas kenegaraan yang berat. Kepadanyalah dilimpahkan sebagian kebijaksanaan pemerintahan dan pelaksanaanya.³² Wazir merupakan pembantu kepala negara (raja atau khalifah) dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebab pada dasarnya kepala negara sendiri tidak mampu menangani seluruh permasalahan politik dan pemerintahan tanpa orang-orang yang terpercaya dan ahli di bidangnya masing-masing. Pengertian wazir sebagai pembantu dalam pelaksanaan suatu tugas yang digunakan Al-Qur’an ketika menyebutkan tugas Nabi Harun As membantu Nabi Musa As dalam melaksanakan tugas dakwanya kepada Fir’aun sebagaimana dalam QS. Al-Furqan: 25 ;



Artinya; dan (ingatlah) hari (ketika) langit pecah belah mengeluarkan kabut putih dan diturunkanlah Malaikat bergelombang-gelombang.

Wizarah bukanlah sesuatu yang baru dan terdapat pada pemerintahan Islam saja. *Wizarah* telah ada sejak zaman pra-Islam. Dalam sejarah Islam, pengertian wazir sebagai pembantu dapat dilihat dari peran yang dimainkan oleh Abu Bakar dalam membantu tugas-tugas kerasulan dan kenegaraan Nabi

³¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* jilid 8, (Jakarta: Gema Insani, 2011). h. 346.

³² *Ibid*, Muhammad Iqbal, h. 166.

Muhammad Saw. Abu Bakar memainkan peran penting sebagai partner setia Nabi Muhammad Saw.³³

Al-Mawardi membagi *al-wizaarah* menjadi dua klasifikasi, yaitu seabai berikut;

1) *Wizaarah tafwiidh*

Wizaarah tafwiidh merupakan imam yang menunjuk seseorang sebagai pembantunya (wazir, menteri) yang ia pasrahi mengurus berbagai urusan berdasarkan pandangannya sendiri dan memberlakukannya berdasarkan hasil ijtihadnya sendiri. Pada masa sekarang, jabatan ini mirip dengan jabatan perdana menteri. Ini adalah jabatan paling krusial setelah jabatan khalifah, ini karena wazir *mufawwadh* (menteri yang memegang jabatan *wizaarah tafwiidh*) memiliki semua kewenangan dan otoritas khalifah, seperti penunjukan dan mengangkat para pejabat negara, menangani bidang *mazhaalim*, membawahi bidang militer, menunjuk panglima militer, dan melaksanakan urusan-urusan yang menurut pandangannya perlu untuk dilaksanakan. Prinsip pokok jabatan ini; setiap hal yang boleh dilakukan oleh wazir *mufawwadh*, dengan kata lain kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh khalifah juga dimiliki oleh wazir *mufawwadh*. Karena wazir *mufawwadh* memiliki wewenang dan otoritas umum yang membawakan seluruh wilayah Negara sama seperti imam, khalifah tidak boleh mengangkat dua wazir *mufawwadh* sekaligus pada waktu yang sama, sebagaimana tidak boleh mengangkat dua imam atau

³³ *Ibid*, h. 167

khalifah sekaligus pada waktu yang sama. Ini karena akan ada potensi terjadi benturan kerja diantara keduanya dalam berbagai langkah dan kebijakan.³⁴

2) *Wizaarah tanfidz*

Wizaarah tanfidz merupakan posisi jabatan yang lebih rendah dari posisi jabatan *wizaarah tafwiidh*. Ini karena wazir *tanfidz* hanya bertugas menjalankan rencana, pandangan, inisiatif, pengaturan, dan kebijakan imam. Wazir *tanfidz* adalah penengah atau perantara antara imam dan rakyat serta para pejabat. Wazir *tanfidz* bertugas melaksanakan perintah-perintah imam, rencana, kebijakan, dan keputusan-keputusan imam, menyampaikan tembusan kepada orang yang diangkat oleh imam sebagai pejabat atau memberitahukan instruksi imam untuk mempersiapkan pasukan, menyampaikan kepada imam tentang berbagai hal yang berasal dari bawah (rakyat dan para pejabat), serta berbagai kejadian dan kasus yang sedang terjadi. Wazir *tanfidz* tidak memiliki wewenang independen untuk membuat aturan, arahan, dan kebijakan. Ia memiliki spesifikasi tugas yang terbatas, yaitu melaporkan kepada khalifah tentang berbagai permasalahan yang ada dan melaksanakan, merealisasikan perintah-perintah khalifah yang disampaikan kepadanya. Penunjukan dan pengangkatan wazir *tanfidz* cukup dengan adanya izin dan persetujuan, tidak disyaratkan harus dengan prosedur kontrak tertentu dengan khalifah. Juga tidak disyaratkan seorang wazir *tanfidz* harus berstatus orang

³⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Op Cit*, h. 348

merdeka. Ia juga tidak disyaratkan harus orang yang memiliki kapasitas dan kapabilitas sebagai mujtahid karena ia tidak boleh memutuskan suatu masalah berdasarkan pandangan dan pendapatnya sendiri.³⁵

b. *Imaarah al- Aqaaliim* (Jabatan Tingkat Daerah atau Provinsi)

Pada masa khalifah Umar bin al-Khathab ra. Wilayah *d-Daulah al-Islamiyah* mengalami perluasan yang cukup signifikan sehingga hal itu menuntut adanya pembagian wilayah administrasi menjadi beberapa bagian. Setiap wilayah administrasi memiliki seorang wali atau amir (gubernur) yang bertugas mengimami shalat, menyelesaikan berbagai persengketaan, memimpin pasukan dalam peperangan, dan mengumpulkan harta. Perkembangan ini secara otomatis menuntut dan mengilhami para fuqaha untuk mengkaji tabiat berbagai jabatan wilayah yang ada berikut hukum-hukum yang bersentuhan dengan masalah politik dan pengaturan negara yang sesuai dengan jabatan-jabatan tersebut.

Fuqaha lalu membagi jabatan wilayah atau *imarah* menjadi dua, antara lain sebagai berikut;

- 1) *Imarah* umum (Jabatan setingkat Gubernur yang memiliki wewenang dan otoritas umum)

Imarah umum yaitu jabatan yang menangani semua urusan yang berhubungan dengan wilayah atau daerah provinsi, baik yang berkaitan dengan masalah keamanan, pertahanan, maupun yang berkaitan dengan

³⁵ *Ibid*, h. 349

masalah peradilan dan urusan keuangan. *Imaarah* umum ada dua macam, yaitu;³⁶

- a) *Imaarah istikfaa'* adalah jabatan gubernur yang diperoleh oleh seseorang yang kapabel berdasarkan penunjukan dan pengangkatan oleh imam untuk menjalankan pemerintahan dan kepemimpinan daerah provinsi tertentu sehingga ia memiliki wewenang dan otoritas umum, namun terbatas hanya pada lingkup daerah provinsi yang berada di bawah kepemimpinannya. Sistem *imaarah* ini terus berjalan sejak era al-Khulafa ar-Rasyidun yang menunjuk para wali atau gubernur untuk memimpin sejumlah daerah seperti Mesir, Yaman, Syam, dan Irak, sampai pada masa pemerintahan bani Umawi dan era keemasan bani Abbasi.
- b) *Imaarah istiilaa'* adalah kepemimpinan daerah yang didapatkan oleh seseorang secara paksa tanpa menunjukan dan pengangkatan oleh imam atau khalifah, yaitu seperti ada seseorang yang berhasil merebut kekuasaan suatu bagian dari wilayah Islam secara paksa, sebagaimana yang terjadi pada era pemerintahan Abbasiyah kedua, yaitu era negara-negara kecil (*duwailaat*). Dengan demikian, khalifah terpaksa melegitimasi dan mengakui kepemimpinan orang tersebut atas wilayah atau provinsi yang dikuasainya itu serta memasrahkan jalannya pemerintahan dan pengaturan provinsi tersebut pada dirinya. Akan

³⁶ *Ibid*, h. 351

tetapi, hal-hal yang berkaitan dengan agama tetap dipegang oleh khalifah.

- 2) *Imaarah* Khusus (jabatan setingkat Gubernur yang wewenang, kompetensi, dan otoritasnya sudah dibatasi dan tidak umum lagi)³⁷

Imaarah khusus yaitu jabatan *Imaarah* yang wewenang dan otoritasnya sudah dibatasi pada bidang-bidang kerja tertentu dan tidak umum lagi. Al-Mawardi mengkhususkan wewenang dan otoritas *Imaarah* hanya pada urusa-urusan keamanan dan pertahanan. Ia mengatakan bahwa *imarrah* khusus adalah dimana otoritas dan wewenang amir hanya terbatas pada pengurusan masalah militer, pengaturan warga negaranya, melindungi serta mempertahankan kedaulatan dan keutuhan wilayah teritorial negara, melindungi hal-hal yang harus dijaga dan dilindungi. Perlu dicatat bahwa *Imaarah* yang berjalan pada masa awal Islam adalah *Imaarah* umum kemudian mulai dibatasi otoritas dan wewenangnya dan mengarah kepada *Imaarah* khusus bersamaan dengan semakin luasnya wilayah kekuasaan negara semakin kompleksnya system administrasi.

Waktu itu Amr bin al-Ash ra. Adalah amir atau wali (gubernur) Mesir yang memiliki otoritas dan wewenang umum dalam segala bidang, selanjutnya Khalifah Umar bin al-Khaththab ra. Mengangkat seseorang yang memegang tugas pengumpulan *kharaj* negeri Mesir, yaitu Abdullah bin Abi Sarah, selanjutnya juga mengangkat seseorang qadhi yang menangani urusan kasus persengketaan, yaitu Ka'b Ibnu Sawar, sehingga

³⁷ *Ibid*, h. 354

otoritas dan wewenang amir hanya terbatas pada bidang kepemimpinan pasukan dan menjadi imam shalat.

c. *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi*

Secara harfiah, *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* berate orang yang dapat memutuskan dan mengikat. Para ahli fiqih siayasah merumuskan pengertian *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* sebagai seorang yang memiliki kewenangan untuk memutuskan dan menentukan suatu atas nama umat (warga negara).³⁸ Al-Mawardi mengatakn bahwa jika tidak ada seorang pun yang melaksanakan imamah, harus ada dua kelompok dari manusia yang keluar untuk memainkan perannya. *Pertama, ahlu al-ikhtiyaar* (orang-orang yang memiliki kelayakan, kompetensi, dan kapabilitas memilih seorang imam) hingga mereka memilih seorang imam untuk memimpin umat. *Kedua, ahlu al-imaamah* (orang-orang yang memenuhi syarat, spesifikasi, dan kualifikasi untuk menjadi imam) hingga salah seorang diantara mereka berdiri sebagai imam.³⁹ Dengan kata lain *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* adalah lembaga perwakilan yang menampung dan menyalurkan aspirasi atau suara masyarakat. Anggota *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* ini terdiri dari orang-orang yang berasal dari berbagai kalangan dan profesi. Merekalah yang antara lain menetapkan dan mengangkat kepala negara sebagai pemimpin pemerintahan. Al-Mawardi menyebutkan *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* dengan *ahl al-ikhtiyar*, karena merekalah yang berhak memilih khalifah.

³⁸ Muhammad Iqbal, *Op Cit*, h. 158-159

³⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Op Cit*, h. 298

Adapun Ibn Taimiyah menyebutkan dengan *ahl al-syawkah*. Sebagiaian lagi menyebutkannya dengan *ahl al-Syura* atau *ahl al-ijma*. Sementara al-Baghdadi menamakan mereka dengan *ahl al-ijtihad*. Namun semuanya mengacu pada pengertian “ sekelompok anggota masyarakat yang mewakili umat (rakyat) dalam menentukan arah dan kebijaksanaan pemerintahan demi tercapainya kemaslahatan hidup mereka.” Berangkat dari pratik yang dilakukan *al-Khulafa' al-Rasyidun* inilah para ulama siyasah merumuskan pandangannya tentang *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi*. Menurut mereka, para khalifah tersebut, dengan empat cara yang berbeda-beda, dipilih oleh pemuka umat Islam untuk menjadi kepala negara. Selanjutnya pemilihan ini diikuti dengan sumpah setia (*bay'ah*) umat Islam secara umum terhadap khalifah terpilih.⁴⁰ Selanjutnya al-Mawardi menentukan bahwa syarat yang mutlak dipenuhi oleh anggota *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* adalah adil, mengetahui dengan baik kandidat kepala negara yang akan dipilih dan mempunyai kebijakan serta wawasan yang luas sehingga tidak salah dalam memilih kepala negara. Dari sini, dapat dipahami bahwa institusi atau lembaga ini (lembaga *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi*) serupa dengan senat pada masa sekarang ini, dengan ketentuan yang menjadi kriteria para anggotanya adalah orang-orang yang memiliki kapabilitas, kompetensi, dan kapasitas keilmuan, bukan kekayaan materil, kelas sosial, atau penduduk kota, bukan penduduk kampung.⁴¹

⁴⁰ Muhammad Iqbal, *Op Cit*, h. 160

⁴¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Op Cit*, h. 299

Karena itu, al-Mawardi mengatakan bahwa dalam hal ini, tidak ada seorang pun dari penduduk negeri yang memiliki posisi yang lebih dibandingkan yang lainnya. Perlu digaris bawahi disini bahwa *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* dalam politik tidak hanya terbatas pada para ulama mujtahid yang memiliki kompetensi dan fungsi menggali hukum-hukum syara' dari sumber-sumbernya semata, tetapi mencakup kelompok-kelompok lain juga yang memiliki keistimewaan dan nilai lebih dalam masyarakat. dari pemaparan sebelumnya, dapat kita ketahui bahwa tugas *Ahlu al-Halli Wa al-'Aqdi* adalah sebatas mencalonkan (*at-tarsyih*) dan menyeleksi (*at-tarjih*) sesuai dengan kemaslahatan dan keadilan.

d. Lembaga-lembaga di Negara Islam

Untuk melaksanakan fungsi negara, maka dibentuk alat perlengkapan negara dalam bahasa lain disebut lembaga-lembaga negara. Setiap lembaga negara memiliki kedudukan dan fungsi yang berbeda-beda, meskipun dalam perkembangannya terjadi dinamika yang signifikan dalam struktur kenegaraan. Organisasi negara pada prinsipnya terdiri dari tiga kekuasaan penting, yaitu kekuasaan legislatif, kekuasaan eksekutif dan kekuasaan yudikatif. Dalam Fiqih *Siyasah*, tiga kekuasaan ini disebut *al-sulthah al-tanfiziyyah* yang berwenang menjalankan pemerintahan (eksekutif), *al-sulthah al-tasyri'iyah* yang berwenang membentuk undang-undang (legislatif), dan *al-sulthah al-qadha'iyah* yang berkuasa mengadili setiap sengketa (yudikatif).⁴² Dalam praktik politik umat Islam pun, kekuasaan

⁴² Ahmad Sukarja, *Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara (Dalam Perspektif Fiqih Siyasah)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012). h. 126

belum terbagi-bagi secara permanen,. Khalifah disamping seorang pelaksana kekuasaan esekutif, juga bisa mengadili perkara dan membuat peraturan perundangan. Dalam sejarah Islam, khalifah adalah pemimpin negara sekaligus juga sebagai pemimpin negara. Sebenarnya, pembagian kekuasaan, dengan beberapa kekhususan dan perbedaan, telah terdapat dalam pemerintah Islam jauh sebelum pemikir-pemikir Barat merumuskan teori mereka *Trias Politica*. Berikut ini penjelasan dari ketiga kekuasaan diatas ,yaitu sebagai berikut;

1) *Al-Sulthah al-Tanfidziyah* (Kekuasaan Esekutif)

Para khalifah sejak Abu Bakar al-Siddiq hingga Turki Utsmani sudah mulai memperkenalkan dinamika lembaga esekutif yang bertumpu pada seorang khalifah/imam/amir. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, posisi khalifah adalah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam pemerintahan yang memimpin urusan agama dan negara. Wazir (perdana menteri/menteri), *katib* (sekretaris khalifah), *hajib* (pengawal khalifah), *amirul jihad* (panglima perang, dan lain sebagainya mulai dipratikkan pada masa selanjutnya. Ini semua menunjukkan bahwa dalam sejarah ketatanegaraan Islam, sudah mulai dioerkenalkan lembaga-lembaga esekutif. Di dalam fikih *Siyasah* kontemporer, kekusaan esekutif disebut *Al-Sulthah al-Tanfidziyah* pemegang kekuasaan tersebut adalah pemimpin wilayah, panglima militer, penarik pajak, pengatur keamanan dan semua

aparatus pemerintahan.⁴³ Kekuasaan esekutif (*Al-Sulthah al-Tanfidziyah*)

pada prinsipnya mencakup beberapa bidang, yaitu;

- a) Pemerintahan, yakni melaksanakan undang-undang.
- b) Administrasi, yakni menyelenggarakan undang-undang.
- c) Diplomasi, yakni melaksanakan hubungan diplomatic dengan negara-negara lain.
- d) Militer, yakni mengatur angkatan bersenjata, ketertiban dan keamanan dari pertahanan Negara.
- e) Yudikatif, yakni hak memberikan amnesty, abolisi, grasi, serta rehabilitasi.
- f) Legislasi, yakni membuat rancangan undang-undang.

Petinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh pata pembantunya (cabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntunan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara Islam lainnya. Kebijaksanaan politik kekuasaan esekutif tidak boleh menyimpang dari semangat nilai-nilai ajaran Islam dan juga sesuai dengan *nashsh* dan kemaslahatan.⁴⁴

2) *Al-Sulthah Al-Tasyri'iyah* (Kekuasaan Legislatif)

Dalam fikih *Siyasah*, kekuasaan legislatif disebut *al-sulthah al-tasyri'iyah*, yang bertugas untuk membentuk suatu hukum yang akan diberlakukan di dalam masyarakat demi kemaslahatan. Orang-orang yang

⁴³ *Ibid*, h. 134

⁴⁴ Muhammad Iqbal, *Op Cit*, h. 158

duduk di lembaga legislatif terdiri dari para mujtahid dan ahli fatwa (mufti) serta para pakar dalam berbagai bidang.⁴⁵ Oleh karena itu, ada dua fungsi lembaga legislatif, yaitu sebagai berikut;

- a) Segala sesuatu yang ketentuannya sudah terdapat di dalam Al-Qur'an dan Sunnah, undang-undang yang dikeluarkan *al-sulthah al-tasyri'iyyah* adalah undang-undang ilahiah yang disyariatkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Namun dalam hal ini sedikit karena prinsipnya kedua sumber ajaran Islam tersebut banyak berbicara masalah-masalah yang global yang sedikit sekali yang menjelaskan suatu permasalahan secara rinci. Sementara perkembangan masyarakat begitu cepat dan kompleks sehingga membutuhkan jawaban yang tepat.
- b) Melakukan penalaran kreatifis (ijtihad) terhadap masalah-masalah yang secara tegas tidak dijelaskan oleh Al-Qur'an dan Sunnah. Di sinilah perlunya, *al-sulthah al-tasyri'iyyah* diisi oleh para mujtahid dan ahli fatwa. Mereka melakukan ijtihad untuk menetapkan hukumnya dengan ilmu yang mereka miliki.

Dalam konteks ini, kekuasaan legislative (*al-sulthah al-tasyri'iyyah*) berate kekuasaan atau kewenangan pemerintah Islam untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan oleh masyarakatnya berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah Swt. dalam syariat Islam. Jadi, dengan kata lain, dalam *al-sulthah al-tasyri'iyyah* pemerintah

⁴⁵ Ahmad Sukardja, *Op Cit*, h. 137

melakukan tugas *siyasah syar'iyahnya* untuk membentuk suatu hukum yang akan diberlakukan di dalam masyarakat Islam demi kemaslahatan umat Islam, sesuai dengan semangat ajaran Islam. Dalam perkembangan selanjutnya, pelaksanaan tugas-tugas tersebut pun berkembang dan berbeda-beda sesuai dengan perbedaan masa dan tempat.⁴⁶

3) *Al-Sulthah Al-Qadha'iyyah* (Kekuasaan Yudikatif)

Kekuasaan yudikatif dalam fikih *Siyasah* disepadankan dengan *al-sulthah al-qadha'iyyah* yang di pegang oleh *qadhi* atau hakim. Pada awalnya, kekuasaan yudikatif dipegang oleh khalifah sekaligus. Namun, khalifah, juga mengangkat para *qadhi* yang bertugas mengadili suatu perkara yang disengketakan di masyarakat. penentuan *qadhi* kadang-kadang diserahkan kepada para penguasa wilayah. Seperti yang pernah terjadi pada masa Khalifah Ali yang menyerahkan kepada al-Nakha'I ketika diutus ke Mesir.⁴⁷

Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), *wilayah al- qadh'* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara antara sesama warganya, baik perdata maupun pidana) dan *wilayah al-mazhalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat Negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan

⁴⁶ Muhammad Iqbal, *Op Cit*, h. 189

⁴⁷ Ahmad Sukardja, *Op Cit*, h. 141

atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat yang melanggar HAM rakyat).⁴⁸

C. Pelaksanaan Lelang Jabatan Dalam Perspektif Fiqih Siyasa

Salah satu karakteristik agama Islam pada masa awal adalah kejayaan di bidang politik. Di dalam hal ini, Islam berjaya dengan berbagai diplomasi dan penaklukan wilayah dalam kerangka untuk mengajak manusia kepada Islam. Pada masa tersebut, dapat dilihat juga keberhasilan Rasulullah Saw. di berbagai bidang sampai akhirnya beliau wafat. Keberhasilan itu pun dilanjutkan mulai dari berbagai diplomasi sampai ekspansi kaum militer untuk memperluas daerah di bawah bendera para sahabat Nabi.⁴⁹ Agar kepemimpinan Islam efektif dalam dunia Islam, maka umat Islam membutuhkan pendirian negara untuk ajaran-ajaran Islam.

Mengenai konsep “lelang jabatan” atau *open recruitment* maupun *open bidding* inisebenarnya bukan hal baru dalam perspektif administrasi publik juga dalam konsep *New Public Management* (NPM), metode ini sudah dikenalkan dan dipraktekkan di negara-negara Barat, seperti Singapura dan New Zealand. Kita sering mendengar istilah *fit and proper test* dalam hal pengangkatan seseorang kedalam jabatan-jabatan yang tergolong level pimpinan. Tujuannya adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang

⁴⁸ Muhammad Iqbal, *Op Cit*, h. 158

⁴⁹ Ghunara Syatnika, “Pengisian Jabatan Kepala Negara analisis terhadap kriteria calon dan Sistem Pemilihan dalam Perspektif Hukum Islam”. *Jurnal Syariah* 4. (Juni 2014). h. 45

memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien.⁵⁰

Umat Islam mempunyai posisi yang lebih baik dan segera berkembang menjadi suatu komunitas kuat dan mampu berdiri sendiri. Nabi sendiri menjadi pemimpin masyarakat yang baru dibentuk itu, dan akhirnya menjadi suatu negara. Wafatnya Nabi Muhammad Saw. juga menandakan berakhirnya kondisi yang sangat unik di dalam sejarah Islam, yakni kehadiran seorang pemimpin tunggal yang memiliki otoritas spiritual dan temporal (duniawi) yang berdasarkan kenabian dan bersumberkan Wahyu Illahi. Disisi lain beliau tidak meninggalkan wasiat atau menunjuk siapa yang harus menggantikan beliau sebagai seorang pemimpin umat dan Negara, di dalam Al-Qur'an maupun Hadits Nabi tidak terdapat petunjuk.⁵¹ Yang terpenting adalah pemimpin pemerintahan melaksanakan kewajiban-kewajibannya atau fungsi dan tugas-tugas keagamaan serta duniawinya sekaligus tetap di dalam pengawasan dan control umat sehingga tidak ada seorang pun dari pemimpin pemerintahan yang memiliki keyakinan bahwa kekuasaan dan otoritasnya itu ia dapatkan dari Allah Swt. atau menyakini bahwa ia menempati posisi Nabi yang ucapan, tindakan, atau keputusan hukumnya tidak boleh ditentang.⁵²

Namun, pada saat itu praktik lelang jabatan dikalangan umat Islam dalam pengangkatan pemimpin atau pejabat di pemerintahan Islam tidak menggunakan

⁵⁰ Samiaji, *Open Recruitment Pengisian Jabatan Struktural :Pengalaman DKI Jakarta Dan Kota Samarinda*, 2014 H. 51, URL :http://inovasi.lan.go.id/uploads/download/1424446500_Bunga-Rampai_6.Samiaji.4.Pdf (Diakses 27 Juli 2017).

⁵¹ Munawir Sjadzali, *Islam Dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah, Dan Pemikiran*, Cet. Ke-5, (Jakarta: UI Press, 1993), H. 21

⁵² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 8*, (Jakarta: Gema Insani, 2011). h. 302

metode lelang jabatan. Melainkan, dengan metode atau prosedur tentang tata cara dan mekanisme pemilihan pemimpin, yaitu dengan cara penunjukan dan pengangkatan.

Al-Mawardi mengatakan terbentuknya imam dengan berdasarkan penunjukan imam sebelumnya, ijmak telah terbentuk bahwa itu boleh dan telah terjadi kesepakatan bahwa itu adalah sah berdasarkan dua hal yang dipraktikkan oleh kaum muslimin dan mereka tidak mengingkari serta menyangkal dua hal tersebut. *Pertama*, Abu Bakar ash-Shiddiq r.a. mengamanatkan kekhilafahan kepada Umar bin Khatthab r.a dan kaum muslimin pun mengukuhkan kepemimpinan Umar bin Khatthab r.a berdasarkan hal itu. *Kedua*, Umar bin Khatthab r.a mengamanatkan kekhilafahan kepada *ahlu asy-syuura* dan *al-jamaa'ah* (sekelompok sahabat yang ditunjuk oleh Umar r.a) pun menerima untuk masuk ke dalam bagian dari *ahlu asy-syuura* itu. Hal itu mereka lakukan karena didasari keyakinan keabsahan pengamanatan kekhilafahan tersebut.⁵³

Dalam sejarah Islam kepemimpinan empat khalifah pada masa al-Khulafaar-Rasyiddun, secara ringkas dapat disimpulkan bahwa tata cara dan prosedur pemilihan khalifah secara mendasar berlangsung dengan pembaiatan oleh kebanyakan kaum muslimin secara umum setelah pencalonan yang diajukan oleh *ahlu-halli wa al-'aqdi*, sebagai pengimplementasikan prinsip *Syuura* sebagai kaidah pemerintahan Islam.⁵⁴ Dapat dijelaskan dalam QS. Asy-Syuura: 38

⁵³ *Ibid*, h. 294

⁵⁴ *Ibid*, h. 305

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: “dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.”(QS. Asy-Syyura;38)⁵⁵

Kepimimpinan di dalam Islam sudah pasti berpengaruh terhadap kualitas dari calon yang akan menjadi pemimpin. Di dalam hal ini, Imam Al-Mawardi berpendapat bahwa terdapat beberapa syarat bagi orang yang berhak dicalonkan sebagai kepala negara, yakni:⁵⁶

1. Adil dengan syarat-syaratnya yang universal dan memenuhi semua kriteria.
2. Ilmu yang mampu membuatnya berijtihad terhadap kasus-kasus dan untuk membuat kebijakan hukum.
3. Sehat inderawi; pancainderanya lengkap dan sehat dari pendengaran, penglihatan, lidah, dan sebagainya- sehingga ia dapat menangkap dengan benar dan tepat apa yang ditangkap oleh inderanya itu.
4. Sehat organ tubuh dari cacat yang menghalanginya bertindak dengan cepat dan sempurna.
5. Wawasan yang membuatnya mampu memimpin rakyat dan mengelola semua kepentingan rakyat dan mewujudkan kemaslahatan mereka.

⁵⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan tafsirnya*, h.332

⁵⁶ Al Mawardi, Imam. *Al Ahkam As Sulthaniyyah: Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara Islami*, [Al-Ahkam AS-Sulthaaniyyah Fi Al-Wilaayah Ad-Diniyyah] Diterjemahkan Oleh Fadhli Bahri. Jakarta: Darul Falah. 2000. H. 4-5.

6. Berani dan ksatria yang membuatnya mampu melindungi wilayah negara dan melawan musuh.
7. Nasab yang berasal dari suku Quraisy.

Ketujuh syarat ini dianggap sebagai syarat yang universal yang mutlak dimiliki oleh seseorang yang akan dicalonkan sebagai seorang kepala negara. Oleh karena itu, atas dasar kriteria ini pula, para ulama kebanyakan cenderung untuk melarang rakyat untuk melakukan pemberontakan kepada penguasa meski penguasa tersebut berlaku zalim.

Secara garis besar terdapat dua model pengisian jabatan kepala negara yang berkembang dalam Islam, yakni:

1. Melalui sistem musyawarah

Pada sistem ini, Imam Al-Mawardi mengemukakan bahwa kepala negara dipilih melalui dengan cara musyawarah yang dilakukan oleh *ahlul halli wal-'aqdi*. *Ahlul halli wal-'aqdi* ini merupakan suatu badan pemilih yang berisi orang-orang yang dipilih oleh rakyat dan mempunyai kapasitas untuk memilih kepala negara. Adapun beberapa kriteria tersebut adalah:⁵⁷

- a. Kredibilitas pribadinya atau keseimbangan (*al-'adalah*) memenuhi semua kriteria.
- b. Ia mempunyai ilmu pengetahuan yang membuatnya mampu mengetahui siapa yang berhak dan pantas untuk memangku jabatan kepala negara dengan syarat-syaratnya.

⁵⁷Imam Al-Mawardi, *Hukum Tata Negara Dan Kepemimpinan Dalam Takaran Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), H 17

- c. Ia mempunyai pendapat yang kuat dan hikmah yang membuatnya dapat memilih siapa yang paling pantas untuk memegang jabatan kepala negara dan siapa yang paling mampu dan paling pandai dalam membuat kebijakan yang dapat mewujudkan kemaslahatan umat.

2. Melalui penyerahan mandate dari kepala Negara sebelumnya.

Pemberian mandat yang dilakukan oleh kepala negara sebelumnya dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:⁵⁸

- a. Apabila kepala negara memberikan mandat kepada seseorang yang bukan anak atau orang tuanya, maka ia boleh sendirian mengucapkan baiat baginya dan menyerahkan mandat kepadanya, meskipun ia belum bermusyawarah dengan seorang pun dari dewan pemilih.
- b. Apabila kepala negara memberikan mandat kepada seseorang atas anak atau orang tuanya, maka terdapat tiga mazhab atas hal ini: (1) ia harus bermusyawarah dengan dewan pemilih dan mereka setuju atas keputusannya tersebut, (2) ia boleh memberikan sendiri mandate itu kepada anak dan orang tuanya karena ia adalah pemimpin umat yang perintahnya wajib ditaati oleh umat, maka hukum kedudukan mengalahkan hukum keturunan dan praduga keperpihkan dan dorongan hati tidak dinilai sebagai pengurang sifat amanahnya dan tidak pula menjadi penentangannya, dan (3) kepala negara boleh memberikan mandat itu sendiri bagi orang tuanya, namun ia tidak boleh melakukannya sendirian kepada anaknya, karena tabiat manusia

⁵⁸*Ibid*, H. 25.

cenderung untuk memihak kepada anak lebih besar dari kecenderungannya kepada orang tuanya.

Dua model pemilihan tersebut diatas merupakan gambaran secara garis besar bagaimana hukum Islam mengatur perihal sistem pemilihan kepala negara. Dalam konteks saat ini, mungkin model yang mirip dengan konsep tersebut dapat diterapkan pada sistem pemerintahan parlementer, atau sistem presidensial seperti Indonesia pada masa sebelum perubahan UUD NRI Tahun 1945 dan negara dengan bentuk kerajaan. Dalam konteks parlemen, maka parlemen sebagai *ahlul halli wal- 'aqdi* bertugas untuk memilih pemimpin, meski dalam konteks tersebut bukan kepala negara, melainkan kepala pemerintahan. Maka, dalam konteks Indonesia sebelum perubahan UUD NRI Tahun 1945 yang mendekati dengan konsep *ahlul halli wal- 'aqdi*. Di sisi lain, dalam negara berbentuk kerajaan sesuai dengan model pemilihan yang kedua, meski dalam konteks ini bergeser menjadi turun temurun.

Terkait mengenai konsep pemilihan kepala negara atau pemimpin dengan cara sistem lelang jabatan pada era demokrasi seperti saat ini, mungkin akan sedikit sulit untuk memasukkan konsep pemilihan seperti itu. Namun, yang terpenting adalah bagaimana nilai-nilai Islam dapat masuk ke dalam sistem ketatanegaraan suatu negara. Sebagai contoh, dapat masuk kedalam kriteria calon kepala negara yang sesuai dengan nilai Islam.

BAB III

PRAKTIK LELANG JABATAN DALAM LEMBAGA PEMERINTAHAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Hukum Positif Tentang Lelang Jabatan

1. Pengertian jabatan

Secara etimologi, kata jabatan berasal dari kata dasar “jabat” yang ditambah imbuhan –an, yang berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai “pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan”⁵⁹

Menurut Logemann dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkrego, jabatan adalah:⁶⁰ ”.....Lingkungan kerja awet dan digaris-batasi, dan yang disediakan untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. Dalam sifat pembentukan hal ini harus dinyatakan dengan jelas.” Dari pengertian di atas, Logemann menghendaki suatu kepastian dan kontinuitas pada suatu jabatan supaya organisasi dalam berfungsi dengan baik. Jabatan dijalankan oleh pribadi sebagai wakil dalam kedudukan demikian dan berbuat atas nama jabatan, yang disebut pemangku jabatan.⁶¹ Apakah pemangku jabatan berwenang mewakili jabatan kepada orang lain? Logemann menjawabnya bahwa “dalam hal ini perlu ditempatkan figura-substitu (pengganti) yang diangkat untuk mewakili jabatan itu

⁵⁹ Poerwasunata, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h.16.

⁶⁰ Logemann, diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkrego dari judul asli *Over de Theori Van Een Stelling Staatsrecht*, Universitaire Pers Leiden, 1948, Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif, Ikhtiar Baru-Van Hoeve, Jakarta, 1975, hlm. 124.

⁶¹ *Ibid*, h. 134

dengan sepenuhnya di bawah pimpinan pemangku jabatan”.⁶² Inilah yang menurut Logemann disebut dengan pemangku jamak. Karena ada pertalian antar jabatan-jabatan seperti itu, tampak sebagai suatu kelompok sebagai satu kesatuan.

Secara teoritis, tata cara pengisian jabatan yang baik telah dikemukakan oleh Logemann berpendapat, bagian yang terbesar dari Hukum Negara (Staatsrecht) adalah peraturan-peraturan hukum yang menetapkan secara mengikat bagaimana akan terbentuknya organisasi negara itu. Peraturan-peraturan hukum itu menangani:

- a. Pembentukan jabatan-jabatan dan susunannya.
- b. Penunjukan para pejabat.
- c. Kewajiban-kewajiban, tugas-tugas, yang terikat pada jabatan.
- d. Wibawa, wewenang-wewenang hukum, yang terikat pada jabatan.
- e. Lingkungan daerah dan lingkaran personil, atas mana tugas dan jabatan itu meliputi.
- f. Hubungan wewenang dari jabatan-jabatan antara satu sama lain.
- g. Peralihan jabatan.
- h. Hubungan antara jabatan dan pejabat.⁶³

Logemann menunjukkan pentingnya perhubungan antara negara sebagai organisasi dengan pengisian jabatan, oleh karena itu teorinya disebut Teori Jabatan.⁶⁴ Sedangkan pengertian jabatan dirumuskan dalam frasa jabatan negeri, yang diartikan sebagai jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam

⁶² *Ibid*, h. 135

⁶³ *Ibid*, h. 144

⁶⁴ Pudja Pramana KA, *Ilmu Negara*, Jakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 28.

kesekretariatan lembaga tertinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.⁶⁵ Logemann menempatkan “jabatan” dari aspek negara sebagai organisasi otoritas yang mempunyai fungsi yang saling berhubungan dalam suatu totalitas lingkungan kerja tertentu, sehingga negara disebut sebagai suatu perikatan fungsi fungsi. Negara sebagai organisasi jabatan yang melahirkan otoritas dan wewenang, dan jabatan adalah bagian dari fungsi atau aktivitas pemerintahan yang bersifat tetap atau berkelanjutan. Jabatan muncul sebagai pribadi (person) atau subjek hukum, yang dibebani kewajiban dan dijadikan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum, akan tetapi untuk melakukan tindakan harus melalui “pejabat” atau “pemangku jabatan”. Dalam hal ini harus ada pemisahan mutlak antara pribadi pemangku jabatan selaku “pejabat” dan selaku manusia sebagai *Prive*.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih luas istilah jabatan berasal dari kata *job* (bahasa Inggris). Kata *job* dalam bahasa Indonesia di terjemahkan dengan berbagai istilah seperti; kata pekerja, kata tugas dan istilah yang sering dipergunakan ialah kata Jabatan. Di bawah ini akan diuraikan secara rinci pengertian tentang jabatan, *job position* sebagai berikut :⁶⁶

- a. Jabatan merupakan sekelompok *position* yang sama dalam suatu perusahaan.
Position adalah, sekelompok “*task*” yang dilakukan hanya oleh seorang pegawai. *Task* adalah suatu satuan pekerjaan.

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian 20 Pasal 1 ayat (3).

⁶⁶ Ig Wursanto, *Etika Komunikasi Kantor*, (Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI), 1987), h. 23

- b. *Job* didefinisikan sebagai sekelompok *position* yang mengandung banyak persamaan dalam tugas, kecakapan, pengetahuan dan tanggung jawab. *Job* itu tidak berhubungan dengan orang perseorangan, sedangkan *position* berhubungan dengan orang perorangan. *Job* menunjukkan apa yang dilakukan, bukan orang lain yang mengerjakan.
- c. Dalam pengertian sehari-hari istilah jabatan sering diartikan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi.

Selanjutnya dikutip dari Utrecht dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia menyatakan bahwa:⁶⁷ “Jabatan ialah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (kepentingan umum)”

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam susunan sesuatu satuan organisasi. Pengadaan Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat.⁶⁸ Pengertian jabatan dapat ditinjau dari sudut struktural yang menunjukkan secara tegas kedudukan dalam rangkaian jabatan yang ada dalam organisasi, seperti Direktur, Sekretaris, dan

⁶⁷ Utrecht, E, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, cetakan ke empat, (Jakarta, 1957), h. 88.

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Pasal 16 ayat (1)

dapat ditinjau dari sudut fungsi yang menunjukkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi seperti juru ketik, peneliti, dan juru kesehatan.⁶⁹

Pengertian jabatan yang lain adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam susunan suatu satuan organisasi. Pengertian jabatan dapat ditinjau dari sudut struktural yang menunjukkan secara tegas kedudukan dalam rangkaian jabatan yang ada dalam organisasi seperti direktur, sekretaris, dan dapat ditinjau dari sudut fungsi yang menunjukkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi seperti juru ketik, peneliti dan juru kesehatan.⁷⁰

2. Jenis dan tngkatan jabatan

Sebelum berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, jenis jabatan dibagi menjadi 3 yaitu:

- a. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.
- b. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan,

⁶⁹Definisi Pekerjaan Profesi Jabatan dan Karir.Diakses Melalui <http://ilmukritis.wordpress.com/2012/02/28/definisi-pekerjaan-profesi-jabatan-dan-karir/> Pada Tanggal 24 Juli 2017 Pukul 19.32 WIB.

⁷⁰ Sastra Djatmiko, S.H., Drs Marsono, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), h. 66.

- c. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.

Jabatan karier PNS dibagi menjadi dua yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional:

- a. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.⁷¹

Struktur organisasi PNS (tingkatan jabatan struktural) yang biasa disebut dengan Eselon. Eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah.

Nomor 13 Tahun 2002 adalah sebagai berikut:

- 1) Eselon Ia Pembina Utama Madya IV/d Pembina Utama IV/e
- 2) Eselon Ib Pembina Utama Muda IV/c Pembina Utama IV/e
- 3) Eselon II a Pembina Utama Muda IV/c Pembina Utama Madya IV/d

⁷¹ C.S.T Kansil, S.H., *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Aksara Baru, 1985), h. 356

- 4) Eselon IIb Pembina Tingkat I IV/b Pembina Utama Muda IV/c &
- 5) Eselon IIIa Pembina IV/a Pembina Tingkat I IV/b
- 6) Eselon III b Penata Tingkat I III/d Pembina IV/a
- 7) Eselon IV a Penata III/c Penata Tingkat I III/d
- 8) Eselon IV b Penata Muda Tingkat I III/b Penata III/c
- 9) Eselon V Penata Muda III/a Penata Muda Tingkat I III/b

Sedangkan penerapannya, eselon-eselon tersebut dalam sebuah lembaga dengan lembaga lainnya itu berbeda namanya walaupun sama tingkatannya.

Contohnya :

1) Di tingkat pusat (Kementerian):

- a) Eselon I terdiri dari Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Badan, dan lain-lain
- b) Eselon II terdiri dari Kepala Biro, Kepala Pusat, Sekretaris Direktorat Jenderal, Sekretaris Badan, dan lain-lain
- c) Eselon III terdiri dari Kepala Bagian, Kepala Bidang, dan lain-lain
- d) Eselon IV terdiri dari Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi.

2) Di tingkat daerah (Provinsi misalnya):

- a) Eselon I yaitu Sekretaris Daerah
- b) Eselon II yaitu Asisten Sekretaris Daerah, Kepala Biro, Kepala Dinas, Kepala Badan, dan lain-lain
- c) Eselon III yaitu Sekretaris Badan, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Bagian, dan lain-lain
- d) Eselon IV terdiri dari Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi.

Yang perlu dipahami bahwa para Menteri, Kapolri, Panglima TNI, Jaksa Agung, Ketua Mahkamah Agung, Ketua Mahkamah Konstitusi, KETUA KPK itu bukan jabatan eselon. Begitu juga dengan jabatan sebagai Gubernur atau Bupati/Walikota, itu bukan jabatan dalam Eselon, itu adalah jabatan politik.⁷²

- b. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.

Jadi Jabatan Fungsional yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.⁷³

Setelah mengenal Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak dikenal lagi istilah jabatan struktural eselon I hingga eselon

⁷² Sastra Djatmiko SH, Marsono, *Op Cit*, h. 67.

⁷³ C.S.T Kansil, S.H., *Op Cit*, h. 356.

V. Setiap jabatan dalam UU ASN ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan (Pasal 16 UU ASN) Jabatan dalam ASN terdiri dari:

a. Jabatan Administrator

Adalah jabatan (pejabat) bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Adapun pejabat dalam jabatan pengawas bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; sementara pejabat dalam jabatan pelaksana melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan Fungsional

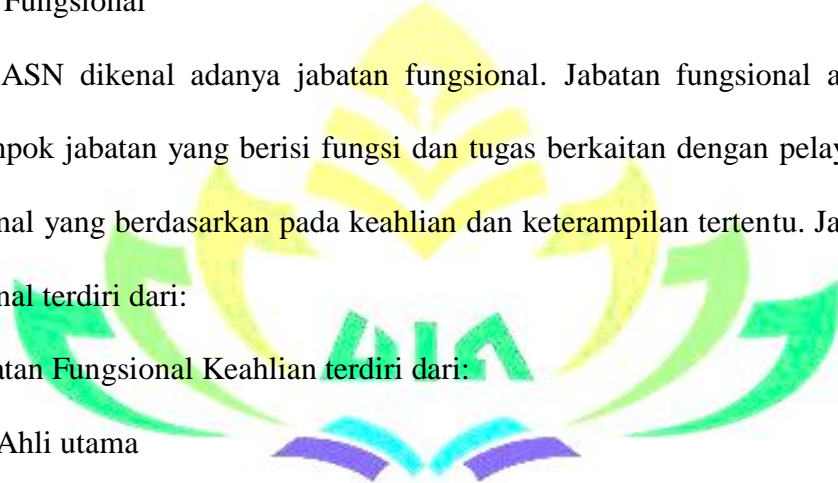
Dalam ASN dikenal adanya jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional terdiri dari:

1) Jabatan Fungsional Keahlian terdiri dari:

- a) Ahli utama
- b) Ahli madya
- c) Ahli muda
- d) Ahli pertama

2) Jabatan Fungsional Keterampilan terdiri dari:

- a) Penyelia
- b) Mahir
- c) Terampil



d) Pemula.

c. Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi adalah jabatan yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui:

- 1) Kepeloporan dalam bidang keahlian profesional; analisis dan rekomendasi kebijakan; dan kepemimpinan manajemen.
- 2) Pengembangan kerjasama dengan instansi lain.
- 3) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN, dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Untuk menjadi pejabat tinggi dalam tatanan UU ASN dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kompetensi
- b) Kualifikasi
- c) Kepangkatan
- d) Pendidikan dan pelatihan
- e) Rekam jejak jabatan dan integritas
- f) Persyaratan lain.⁷⁴



3. Pengisian Jabatan

Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai jabatan karena mereka direkrut berdasarkan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi. Prinsip penempatan menurut A.W. Widjaja adalah the right man on the right place (penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Untuk dapat

⁷⁴ UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 13-14

melaksanakan prinsip ini dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu:⁷⁵

1. Adanya analisis tugas jabatan (*job analisis*) yang baik, suatu analisis yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat-sifat tugas yang dilaksanakan sesuatu unit organisasi dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pejabat yang akan menduduki jabatan di dalam unit organisasi itu.
2. Adanya Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (kecakapan pegawai) dari masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus-menerus. Dengan adanya penilaian pekerjaan ini dapat diketahui tentang sifat, kecakapan, disiplin, prestasi kerja, dan lain-lain dari masing-masing pegawai.⁷⁶
3. Pengisian jabatan negara dapat dilakukan dengan metode pemilihan dan/atau pengangkatan pejabat negara secara perorangan maupun berkelompok dengan lembaga di tempat mereka bertugas, baik dalam lembaga negara maupun lembaga pemerintahan, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Pemilihan, dalam arti seleksi, berlangsung untuk pejabat mana pun dalam proses mendapatkan seseorang atau sekelompok orang yang dikehendaki untuk selanjutnya diproses sampai yang bersangkutan diberi tugas tetap atau diangkat pada suatu jabatan tertentu. Proses pemilihan itu berlangsung dengan beragam cara, sehingga hasil akhir pemilihan itu pun beragam pula kualitasnya. Ada pemilihan yang sangat pendek dan bahkan bersifat serta merta tanpa banyak

⁷⁵ C.S.T. Kansil. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Aksara Baru, 2005), h.222.

⁷⁶ Sri Hartini, dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. (Jakarta, 2010), hlm 97

pertimbangan-pertimbangan. Pertimbangannya mungkin karena sudah kenal baik sejak lama, atau memang karena ada hubungan keluarga, sehingga terpaksa tutup mata walaupun terdapat kekurangan-kekurangan pada yang dipilih. Tiba di mata dikedipkan, tiba di perut dikempiskan, demikian kata pepatah lama. Pepatah yang kurang atau tidak mengindahkan objektivitas.

Ada proses pemilihan yang panjang dan bahkan dirasakan sangat berbelit-belit. Apakah proses yang demikian ini sudah menjamin kebenaran, keadilan, dan objektivitas sehingga diperoleh hasil yang bermutu tinggi? Ini pun belum tentu menghasilkan seperti yang disyaratkan itu. Seringkali panjangnya proses situ justru menutupi kekurangan-kekurangan dari proses, maupun yang diproses, sehingga tidak banyak orang yang mengetahui kelemahan proses itu.

Namun tentu ada cara dan proses pemilihan yang lebih baik. Sebelum seseorang diangkat, diterapkanlah proses pemilihan terbuka dengan ukuran-ukuran atau standar pemilihan yang diketahui semua orang tentang kebenaran, keadilan, dan objektivitasnya. Pemilihan yang terbuka memungkinkan terbuka pula kesempatan seluas-luasnya untuk mempunyai jumlah calon yang cukup banyak untuk dipilih. Persaingan secara adil dan terbuka itu akan memberikan umpan balik yang lebih baik. Penggunaan ukuran dan standar yang teruji kebenaran dan objektivitasnya akan diterima hal-hal yang disembunyikan yang menimbulkan kesangsian dan kecurigaan atas kebenaran hasil penelitian.⁷⁷

Pemilihan itu akan lebih bermutu lagi hasilnya bilamana yang memilih itu tidak hanya satu orang. Sebab bagaimanapun, orang itu akan menyatakan bahwa

⁷⁷ C.S.T. Kansil, *Op Cit*, h. 222-223

pemilihan itu sudah berlaku adil dan seobjektif mungkin, akan tetapi sukar sekali dihilangkan sifat subjektivitasnya sebagai manusia biasa. Yang Maha Adil tentu hanya Tuhan, dan manusia bukan Tuhan. Adapula proses pengangkatan yang lebih tidak melalui proses pemilihan secara terbuka, melainkan hanya menjadi wewenang atau hak penuh dari pejabat tertentu untuk menentukan pejabat dalam suatu jabatan yang dikehendaknya.

Ciri khas yang melekat pada lembaga pegawai negeri adalah hubungan dinas publik. Menurut Logemann, bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Berarti inti dari hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah, sebaliknya pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.⁷⁸

B. Pelaksanaan Lelang Jabatan Dalam Perspektif Hukum Positif

Istilah lelang jabatan mulai ramai dibicarakan sejak Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta dipimpin oleh Joko Widodo alias Jokowi dan Basuki Tjahjaja Purnama atau Ahok, yaitu sejak tahun 2013 lalu. Dimana posisi camat, kepala Dinas, kepala sekolah, kepala puskesmas dan beberapa jabatan lain diisi

⁷⁸ Sri Hartini, dkk. *Op.cit.* h. 7.

dengan cara di lelang jabatan. Padahal sebelumnya telah pernah dilakukan lelang jabatan di Jembrana – Bali dan Walikota Samarinda pada tanggal 12-14 Februari 2013. Jokowi-Ahok baru melaksanakannya pada tanggal 8-22 April 2013, dan langsung menjadi sorotan public. Adapun jabatan di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang akan dilelang berjumlah 311 jabatan dengan rincian 44 jabatan camat dan 267 jabatan lurah. Jabatan Sekretaris Daerah (Sekda) juga termasuk jabatan yang akan dilelang. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) serta Lembaga Administrasi Negara (LAN) juga melelang jabatan, terutama untuk Eselon I. Lelang jabatan juga pernah dilakukan untuk memilih kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN).⁷⁹

Pembenahan dalam sistem administrasi negara merupakan salah satu hal terpenting yang perlu dilakukan dalam pencapaian tujuan negara. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu untuk mendapatkan perhatian adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai (PNS). Berkaitan dengan penataan aparatur pemerintah tersebut, dewasa ini telah terjadi perubahan dalam tata pemerintahan menuju tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*).⁸⁰

Lelang jabatan menarik untuk didengar meski pada dasarnya rancu dan kurang tepat. Istilah lelang identik dengan barang/jasa, sedangkan jabatan bukan

⁷⁹ Dewi Sandhikasari D, “Lelang Jabatan Camat Dan Lurah Di DKI Jakarta”, *Info Singkat*, Vol. V No.09/P3DI/Mei/2013. H. 17

⁸⁰ Mifta Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Cet.4, (Jakarta: Kencana, 2010). H. 1

termasuk kategori barang dan jasa. Kemudian diperhalus dan diperjelas maknanya dengan sebutan seleksi dan promosi jabatan publik secara terbuka. Namun demikian, lelang jabatan memang mempunyai landasan hukum berupa Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) No. 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah dan UU Pokok-Pokok Kepegawaian.⁸¹

Sistem lelang jabatan bagi lurah dan camat yang dicanangkan Jokowi telah dimulai pada April 2013 yang lalu. Proses penyeleksian para pendaftaran yang ditujukan kepada seluruh PNS di Jakarta dilaksanakan berlangsung secara terbuka dan transparan. Setiap PNS memperoleh kesempatan sama selama memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. PNS dengan pangkat III/b hingga III/c dapat mendaftarkan diri sebagai lurah, sedangkan jabatan camat dibuka untuk mereka yang berpangkat III/d sampai IV/a. Para pendaftar hanya dibatasi pegawai yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, sehingga PNS dari luar daerah tidak bisa mengikuti proses seleksi ini.

Hingga saat ini, jabatan yang dilelang hanya mencakup jabatan struktural, yakni lurah dan camat. BKD masih mempertimbangkan jabatan fungsional untuk diikutsertakan atau tidak. Menurut data, untuk PNS dengan pangkat III/c sampai IV/a yang diperbolehkan mendaftar untuk posisi camat berjumlah 29.590 orang. Sedangkan untuk PNS dengan pangkat III/b sampai III/c yang boleh mendaftar untuk jabatan lurah, berjumlah 3.183 orang. Adapun

⁸¹ Dewi Sandhikasari D, *Op Cit*, H. 18

pendaftaran seleksi dan promosi jabatan lurah dan camat se-DKI Jakarta telah berakhir pada 22 April lalu. Selanjutnya, Pemprov DKI akan melaksanakan uji kompetensi untuk para peserta yang jumlahnya mencapai 1.118 orang.⁸²

Jokowi-Ahok melakukan lima (5) tahap lelang jabatan pada saat akan melakukan seleksi calon, yaitu: tahap pertama seleksi administrasi, tahap kedua seleksi kesehatan, tahap ketiga seleksi pengetahuan, tahap keempat Analisa SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) dan tahap terakhir psikologi test dan wawancara. Semua tahapan ini harus dilalui dengan syarat administrasi nya adalah usia maksimal 52 tahun, pangkat minimal III/d, telah ikut pelatihan kepemimpinan atau telah pernah menduduki jabatan fungsional, pendidikan minimal strata satu (sarjana), melampirkan DP3 (prestasi kerja) minimal dua tahun, dan sehat bebas dari narkoba. Perkiraan dana yang dihabiskan pada saat lelang jabatan itu dilakukan adalah lebih kurang mengeluarkan dana 7 milyar rupiah. Proses lebih singkatnya adalah disebut proses promosi jabatan dengan tahapan:⁸³

Pertama; pengumuman secara terbuka kepada instansi lain dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet) sesuai dengan anggaran yang tersedia. Setiap pegawai yang telah memenuhi syarat administratif berupa tingkat kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia;

⁸²*Ibid.*

⁸³Elidar Sari, "Lelang Jabatan Dalam Sistem Hukum Di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, Vol. IV No.I. (Mei 2015). H. 45-46.

Kedua, mekanisme seleksi/ penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang (substansi tugas) Penilaian kompetensi manajerial dilakukan dengan menggunakan metodologi psikometri, wawancara kompetensi dan analisa kasus dan presentasi. Sedangkan penilaian kompetensi bidang dilakukan dengan metode tertulis dan wawancara (Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

Ketiga, Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media online/internet). Harapannya adalah dengan metode baru lelang jabatan tersebut, akan menjadi terobosan baru dalam birokrasi Indonesia.

Berbagai kalangan dinilai bermasalah, apalagi jika menggunakan sistem promosi “politik kasta”, yaitu penunjukan pejabat untuk menduduki suatu jabatan oleh pejabat yang lebih tinggi yang rawan KKN sehingga nantinya akan tercipta pejabat yang betul-betul kompeten dalam menjalankan jabatannya, bersih dari KKN, berprestasi dalam proses pelayanan masyarakat. Terobosan baru ini tentu sedikit melawan arus lama yang selama ini dilakukan dalam lingkup pemerintahan diberbagai wilayah, tak terkecuali wilayah DKI Jakarta.⁸⁴

Pemerintahan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menganggap bahwa itu adalah suatu perbuatan yang bagus untuk struktirisasi pemerintahan dan mecegah terjadinya penyalahgunaan jabatan. Diharapkan usaha ini bisa menjadi

⁸⁴ *Ibid*, H. 46

suatu upaya memperbaiki birokrasi yang sudah hancur dan bisa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Ada beberapa dampak dari pelaksanaan lelang jabatan yang telah dilakukan, dapat dilihat dari pengaruh positif dengan adanya sistem lelang jabatan, yaitu:⁸⁵

1. Dengan sistem lelang jabatan, yaitu adanya *fit and proper test*, maka diharapkan akan menciptakan persaingan positif dalam kinerja, sehingga nantinya akan tercipta pejabat yang berkompeten pada saat mengemban amanah jabatan.
2. Pada saat dilakukan lelang jabatan, maka akan dilihat bagaimana track record kinerja pejabat tersebut. Oleh karena itu pula, pengaruh positif dengan adanya lelang jabatan tersebut adalah penempatan pejabat yang bersih dan berkompeten pada saat menduduki suatu jabatan.
3. Menghindari dari pengisian jabatan yang merupakan “pesanan” dari pihak lain yang memiliki kepentingan dalam hal tugas dan wewenang dari jabatan tersebut.
4. Memberikan peluang yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil yang ingin berkarier berdasarkan kinerja dan prestasi kerjanya.
5. Diharapkan dapat terjadi persaingan yang sehat dan dapat memacu semangat untuk terus berkarya dengan baik dan berlomba-lomba mencapai prestasi kerja yang sehat.

⁸⁵*Ibid*, H. 46-47

6. Merupakan bentuk keter-bukaan birokrasi kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan lebih percaya kepada pemerintahan, sehingga pemerintahan yang baik “*good governance*” akan tercipta.

Selain beberapa dampak positif tersebut, ada dampak negatif yang mungkin akan timbul dari penerapan lelang jabatan ini, antara lain:⁸⁶

1. Karena sistem lelang jabatan dilakukan berdasarkan fit and proper test, maka siapa saja bisa menduduki suatu jabatan tanpa melihat usia dan pengalaman, sehingga kadang-kadang karena pengalaman yang kurang akan situasi dan kondisi kerja menyebabkan dia akan bertindak diluar kebiasaan setempat dan bisa saja terjadi benturan dengan beberapa orang dilingkungan kerjanya.
2. Akibat pengalaman yang kurang bisa saja akan terjadi salah dalam pengambilan kebijakan dan sering bersifat kaku akan aturan.
3. Biasanya juga akan terjadi benturan prinsip atau benturan pendapat dan ketidakdekatan secara emosional dengan pimpinan karena jabatan yang dipegang diperoleh bukan atas dasar rekomendasi atasan nya langsung.

Dampak negatif yang mungkin terjadi sesuai uraian diatas bisa saja diatasi dengan berbagai cara dan bisa di minimalisir dengan memperhatikan saat wawancara dan bisa meminta pada lembaga lain yang ahli dalam menilai karakter calon yang akan menduduki suatu jabatan tersebut.

Pada dasarnya, pengisian jabatan dalam pemerintahan berkaitan erat dengan hak setiap orang, yang merupakan pengejawantahan dari hak politik sebagai bagian dari hak asasi manusia yang harus diakui dan dilindungi oleh

⁸⁶*Ibid*, H. 47

negara. Demikian halnya Indonesia, yang mengatur hak tersebut secara mendasar dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas mengamanatkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan. Hal ini mengindikasikan bahwa negara sepatutnya memberikan peluang yang setara kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang tersedia dalam pemerintahan, termasuk dalam jabatan sekretaris daerah yang diwujudkan melalui mekanisme pengisian jabatan yang mampu mewadahi peluang tersebut secara terbuka dan kompetitif.

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis selain diatur dalam Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945 juga secara sistematis telah dijabarkan dalam peraturan perundang-undangan, seperti yang di jelaskan dibawah ini :

a. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) No. 5 tahun 2014.

Pasal 110

- (a) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah.
- (b) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN.
- (c) Panitia seleksi Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- (d) Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka.
- (e) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan,

pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (assesment center) atau metode penilaian lainnya.

(f) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.⁸⁷

b. Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan-RB) No. 13 tahun 2014, tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pasal 1

Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

Pasal 3

Setiap instansi Pemerintah wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan sampai dengan ditetapkan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

⁸⁷UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

- c. Peraturan MENPAN No. PER/15/M.PAN/7/2009, Tentang: Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 1 poin (4) Menyatakan bahwa Gubernur sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pasal 3

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi atau Kabupaten/Kota menetapkan:

- (a) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan-nya;
- (b) Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungannya, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas. Pejabat sebagaimana dimaksud dapat mendelegasikan wewenangnya memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya.
- f. Surat Edaran MenPAN-RB No 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- g. Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Seleksi Terbuka Camat dan Lurah.

C. Lelang Jabatan Di Pemerintahan Indonesia

Di era reformasi saat ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat

dan pemerintahan Indonesia. Salah satu upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah.⁸⁸ Pembaharuan sistem ketatanegaraan dapat diaktualisasikan dengan perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dalam pengaturan komprehensif mengenai jabatan pemerintahan yang dapat mengagregasi secara tepat kebutuhan dan kepentingan warga masyarakat. Reformasi birokrasi memiliki korelasi yang erat dengan pengaturan secara komprehensif dan sistematis mengenai jabatan-jabatan dalam pemerintahan baik ditingkat pusat, provinsi maupun kabupaten/kota. Oleh karena itu, untuk mencapai reformasi birokrasi yang tepat, maka diperlukan mekanisme pengisian jabatan-jabatan secara tepat pula. Penulis disini akan memaparkan mengenai mekanisme lelang jabatan, sebagai contoh implementasi mekanisme lelang jabatan yang ada di beberapa daerah di Indonesia, yaitu:

1. Lelang Jabatan Lurah dan Camat di DKI Jakarta

Berdasarkan Pergub Provinsi DKI Jakarta No. 19 Tahun 2013 tentang Seleksi Terbuka Camat dan Lurah, Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Camat atau Lurah. Seleksi Terbuka Camat dan Lurah bertujuan untuk membangun kepemimpinan Camat dan Lurah yang mumpuni dan dilakukan dengan prinsip objektif, transparan, dan akuntabel.

Menurut Wali Kota Jakarta Barat Burhanuddin, ada tiga indikator yang menyebabkan jabatan camat dan lurah dilelang. *Pertama*, masa pensiun camat dan lurah. Lurah dan camat yang sudah masuk masa pensiun akan mendapatkan giliran untuk melelang jabatannya. *Kedua*, camat dan lurah yang tidak mampu ketahanan fisiknya dan sering

⁸⁸ Sri Hartini, Dkk. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010). H. 65

merasa sakit juga akan dilelang jabatannya. *Ketiga*, camat dan lurah yang akan dilelang adalah camat dan lurah yang tidak mampu membangun wilayahnya. Mereka tidak memiliki program yang jelas untuk memberdayakan masyarakatnya untuk bisa berkembang.

Sistem lelang jabatan bagi lurah dan camat yang dicanangkan Jokowi telah dimulai pada April 2013 yang lalu. Proses penyeleksian para pendaftaran yang ditujukan kepada seluruh PNS di Jakarta dilaksanakan berlangsung secara terbuka dan transparan. Setiap PNS memperoleh kesempatan sama selama memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. PNS dengan pangkat III/b hingga III/c dapat mendaftarkan diri sebagai lurah, sedangkan jabatan camat dibuka untuk mereka yang berpangkat III/d sampai IV/a. Para pendaftar hanya dibatasi pegawai yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, sehingga PNS dari luar daerah tidak bisa mengikuti proses seleksi ini.⁸⁹

Pada tahapan pertama, seleksi terbuka hanya dikhususkan untuk menduduki jabatan lurah dan wakil lurah. karena, dalam UU No.29 Tahun 2007 DKI Jakarta menyebutkan bahwa lurah dan wakilnya diangkat dan diberhentikan oleh Walikota atau Bupati berdasarkan pendelegasian wewenang. Sehingga, pelaksanaan “seleksi terbuka” khususnya lurah tidak bertentangan dengan UU DKI Jakarta. Maka, cara yang dilaksanakan adalah:

- a. Kedudukan Tim seleksi sebagai penyelenggara Seleksi terbuka ditiadakan dan tetap menggunakan Baperjakat sebagai penyelenggara Seleksi terbuka pada tingkat Kota/Kabupaten.

⁸⁹Dewi Sandhikasari D, *Op Cit* . H. 18

- b. Untuk menjamin transparansi Baperjakat menyelenggarakan penyeleksian dengan mempublikasikan Seleksi terbuka kepada khalayak umum.
- c. Baperjakat menyeleksi pada tahapan administrasi yakni menentukan calon lurah dan wakil yang memiliki kualifikasi yang harus dimiliki lurah atau lurah.
- d. Setelah tahapan administrasi selesai maka Baperjakat melaksanakan seleksi bidang dan manajerial.
- e. Dari penyeleksian pada tahap bidang dan manajerial, maka seleksi tahap akhir adalah penyeleksian kesehatan.
- f. Maka lurah dan wakil lurah yang telah terpilih ditetapkan Walikota/Bupati setempat untuk disahkan menjadi lurah dan wakil lurah.

Pada tahap kedua, seleksi terbuka hanya dikhususkan untuk menduduki jabatan camat dan wakil camat. Karena dalam UU No.29 Tahun 2007 DKI Jakarta menyebutkan bahwa camat dan wakilnya diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul dari Walikota atau Bupati. artinya, Walikota atau Bupati harus mengusulkan terlebih dahulu calon camat yang akan diajukan untuk menduduki camat. Oleh karena itu, tahapan seleksi terbuka untuk camat adalah:

- a. Pemerintahan Kota atau Kabupaten melaksanakan Seleksi terbuka melalui Baperjakat dengan mempublikasikan kepada khalayak umum.
- b. Seleksi terbuka hanya terbatas pada proses administrasi untuk menentukan kualifikasi calon camat dan wakil camat.

- c. Setelah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan selanjutnya Pemerintah Kota/ Kabupaten mentransfer kepada Pemerintah Provinsi.
- d. Kemudian dilakukan penyeleksian oleh Baperjakat ditingkat Pemerintah Provinsi dengan metode seleksi yang sama yakni seleksi bidang dan kompetensi dan tahap terakhir adalah kesehatan
- e. Maka camat dan wakil camat yang telah terpilih ditetapkan Gubernur DKI Jakarta untuk disahkan menjadi camat dan wakil camat.

Setelah melalui proses seleksi sejak April lalu, sebanyak 415 pejabat pemerintahan provinsi Daerah Ibukota Jakarta , diantaranya camat dan lurah hasil seleksi lelang jabatan 2013, dilantik Kamis (27/6). Dalam upacara pelantikan 311 camat dan lurah serta 104 pejabat eselon III dan IV pemerintahan provinsi Jakarta yang berlangsung di Balai Kota, Gubernur Joko mengatakan para camat dan lurah harus mampu mengubah kesan selama ini bahwa birokrasi di kantor kecamatan dan kelurahan rumit serta bertele-tele. Joko juga menegaskan camat dan lurah harus mampu memberi contoh dan menjadi pemimpin bagi warganya melalui hal-hal kecil dengan melibatkan rukun warga (RW), rukun tetangga (RT) serta warga. Lelang jabatan tahun 2013 untuk posisi camat dan lurah merupakan proses pertama kali terjadi di Indonesia yang dilakukan Gubernur DKI Jakarta, Joko Widodo. Proses tersebut sejak awal diyakini Joko lebih transparan sekaligus dapat menentukan kemampuan para calon camat dan lurah untuk menjadi pemimpin. Peserta yang ikut dalam proses seleksi lelang jabatan 2013 adalah sekitar 1.500 orang. Camat dan lurah yang terpilih diberi waktu enam bulan bekerja untuk

selanjutnya dilakukan evaluasi awal kerja. Upacara pelantikan massal camat dan lurah DKI Jakarta juga berhasil meraih penghargaan dari Museum Rekor Dunia Indonesia (MURI) karena belum pernah terjadi sebelumnya di Indonesia.⁹⁰

2. Pelaksanaan Lelang Jabatan di Dinas Bina Marga dan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.⁹¹

Surat Edaran No. 16 Tahun 2012 pada dasarnya merupakan payung hukum yang menjadi dasar kebijakan yang ditetapkan dan diterapkan oleh KEMENPAN-RB dalam upaya memperbaiki sistem rekrutmen dan promosi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, guna menjamin para pejabat struktural memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan, yang muara dampaknya adalah terbangunnya pelayanan publik yang lebih baik. Untuk awal penyelenggaraan lelang jabatan di Provinsi Jawa Tengah, indikator penting yang diatur dalam Surat Edaran KEMENPAN RB No. 16 Tahun 2012 sebagai dasar pelaksanaan lelang jabatan untuk pengisian jabatan eselon III dan IV dengan konsep *talent scouting* di lingkungan Provinsi Jawa Tengah adalah didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor B Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

⁹⁰Iris Gera, "Camat Dan Lurah Hasil Lelang Jabatan 2013 Di Lantik". (On Line) Tersedia Di: <https://www.voaindonesia.com/A/Camat-Dan-Lurah-Hasil-Lelang-Jabatan-2013-Dilantik/1690173.html> (Di Akses 19 September 2017)

⁹¹Malio Adam Nurwana "Evaluasi Lelang Jabatan Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah (Karya Ilmiah Studi Penelitian Pada Eselon III Dab IV Tahun 2013-2014 Di Dinas Bina Marga Dan Dinas Pemuda Dan Olaraga) Di Akses Melalui: MI.Penelitian-Media.Neliti.Com Tanggal 19 September 2017)

Konsep inilah yang digunakan dalam pelaksanaan lelang jabatan yang berfokus pada pengkaderan aparatur pemerintah untuk dapat menjadi kader *talent pool* yang nantinya layak untuk menduduki jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Talent pool pada dasarnya merupakan kader potensial hasil dari proses *talent scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan eselon III dan IV (administrator dan pengawas). Sehingga, *talent pool* ini dipergunakan sebagai bahan pertimbangan utama bagi ASN yang akan dipromosikan sekaligus dikolaborasikan dengan hasil tes kompetensi, penilaian kinerja, rekam jejak jabatan, serta integritas yang dimiliki.

Adapun skema mekanisme tahapan seleksi lelang jabatan dengan konsep *talent scouting* yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang berfokus pada pengisian jabatan eselon III dan IV di Dinas Pemuda dan Olahraga dan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 yang syarat akan unsur obyektifitas dan transparan dalam prosesnya.

a. *Talent Scouting* (Pemetaan PNS Potensial dengan instrumen yang terukur)

1. Seleksi administrasi;
2. Seleksi kesehatan
3. Penyusunan makalah
4. Seleksi presentasi
5. *Fit and proper test*

6. *Assessment center* (pacp, qap);
 7. Tes potensi;
 8. Evaluasi kinerja;
 9. Dan lain-lain
- b. *Talent Pool* (penyaringan kader potensial sebagai hasil dari seluruh proses *talent scouting*)
1. Database kompetensi;
 2. Potensi;
 3. Kinerja;
 4. Kesehatan;
 5. Administrasi (terintegrasi dalam SIMPEG)
- c. Usulan Pimpinan SKPD;
- d. Sidang BAPERJAKAT;
- e. Penetapan SK (Surat Keputusan) Gubernur Provinsi Jawa Tengah
- f. Proyeksi Jabatan Struktural.
3. Kemampuan Pemerintahan Daerah Dalam Mengembangkan Kebijakan Lelang Jabatan Di Kota Makassar.⁹²

Pada tahun 2014 yang lalu pemerintah daerah Kota Makassar melaksanakan kebijakan lelang jabatan bagi calon camat pada 14 kecamatan, dan calon lurah pada 114 kelurahan maupun bagi calon pimpinan satuan unit kerja daerah (SKPD) lainnya. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan

⁹² Lukman Hakim "Kemampuan Pemerintah Daerah Dalam Mengembangkan Kebijakan Lelang Jabatan Di Kota Makassar" (Seminar Nasional Dan Gelar Produk, Makassar, 2016)

kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Namun promosi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam lelang jabatan kurang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme, sesuai kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya.

Prinsip transparansi dalam pelaksanaan lelang jabatan di Kota Makassar kurang mampu dikembangkan dengan baik sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 khususnya yang terkait dengan penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang lowong. Seharusnya untuk mengisi lowongan jabatan bagi calon pimpinan tinggi harus diumumkan secara terbuka dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan atau media cetak, media elektronik termasuk media *on line* internet paling lambat 15 hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran. Namun proses promosi tersebut tidak diumumkan secara terbuka dan hanya dilaksanakan dengan cara memberikan undangan kepada pejabat tertentu, misalnya undangan secara langsung peserta seleksi dari luar pemerintah Kota Makassar dan para peserta/pejabat tidak bebas memilih/melamar jabatan karena undangan jabatan sudah ditentukan oleh pimpinan. Hal tersebut kurang sesuai dengan prinsip lelang terbuka. Demikian pula hasil seleksi tertulis, wawancara dan presentasi makalah seharusnya diumumkan hasilnya agar pertanyaan-

pertanyaan publik tentang proses penyelenggaraan lelang jabatan dapat diketahui hasilnya.

Pembentukan panitia seleksi lelang jabatan mengharuskan pejabat pembina kepegawaian pemerintah Kota Makassar melakukan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai dengan Permenpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 angka romawi II huruf A Nomor 1. Namun dalam pelaksanaannya lebih berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara LAN RI Makassar yang bukan kewenangannya dan cenderung menggunakan logika pemerintahan tanpa mengikuti perkembangan ketentuan mengenai manajemen kepegawaian. Pengumuman lowongan untuk mengisi jabatan-jabatan yang akan dilelang harus diumumkan secara terbuka untuk didaftar/diisi oleh peserta lelang jabatan sebagaimana diatur dalam Permenpan-RB Nomor 13 Tahun 2014 lampiran I huruf B pelaksanaan Nomor 1 pengumuman lelang. Kemudian pelaksanaan seleksi calon pejabat yang akan dipromosikan bertujuan untuk menempatkan pejabat khususnya pimpinan SKPD sesuai kompetensi yang dimiliki dengan jabatan yang diemban.

Pelaksanaan lelang jabatan sebagai sebuah kebijakan di Kota Makassar cenderung dilaksanakan dengan kurang profesional, mulai dari penetapan jumlah panitia seleksi yang kurang sungguh-sungguh dilaksanakan sesuai Permenpan-RB Nomor 13 tahun 2014 dan kurang dikonsultasikan dengan komisi aparatur sipil negara (KASN). Demikian pula ditemukan adanya PNS

yang ditetapkan, ditempatkan dan dilantik dalam jabatan pimpinan tinggi pratama, namun PNS tersebut tidak mengikuti proses lelang jabatan yang

dilaksanakan. Beberapa pejabat yang diangkat dan dilantik kurang memperhatikan rekamjejak kemampuan dasar pengetahuan yang dimiliki.

Data sementara dalam penelitian ini ditemukan sekitar 12 orang pejabat yang diangkat dalam jabatan Eselon II b, Eselon III a dan Eselon III b belum memenuhi syarat golongan untuk jabatan Eselon yang diduduki maupun kualifikasi dan tingkat pendidikan serta kompetensi keahlian di bidang pendidikan sesuai dengan jabatan yang bersangkutan. Hal tersebut tidak hanya bertentangan dengan peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pangkat pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural tetapi juga bertentangan dengan Perda Nomor 3 Tahun 2006 tentang Pendidikan Pasal 19 ayat (1). Oleh sebab itu pelaksanaan lelang jabatan sebagai suatu kebijakan dalam pelaksanaan pemerintahan perlu dikembalikan pada aturan yang berlaku agar pejabat pembina pemerintahan dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelaksana regulasi yang baik yakni tepat aturan, tepat hukum dan tepat disiplin sebagai aparat pemerintah yang berwibawa dan memiliki akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan pemerintahan.

BAB IV

HUKUM POSITIF DAN FIQIH SIYASAH TENTANG PRATIK LELANG JABATAN

A. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Hukum Positif

Era reformasi saat ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Salah satu upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah. Pembaharuan sistem ketatanegaraan dapat diaktualisasikan dengan perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dalam pengaturan komprehensif mengenai jabatan pemerintahan yang dapat mengagregasi secara tepat kebutuhan dan kepentingan warga masyarakat. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan reformasi birokrasi yang dikehendaki, maka selain adanya perubahan konsep dalam struktur pemerintahan, juga perlu dilakukan upaya untuk menempatkan orang-orang atau aparatur yang tepat dalam mengisi jabatan dalam struktur pemerintahan tersebut (*the right man on the right position*).

Usaha untuk mengatasi problematika pengisian jabatan struktural, juga demi menjamin implementasi hak asasi setiap orang dalam pemerintahan, maka dibuatlah sebuah terobosan tindakan pemerintah dengan melakukan metode pengisian jabatan secara terbuka atau yang lazim disebut dengan istilah lelang jabatan. Lelang jabatan merupakan sebuah cara atau mekanisme yang digunakan dalam melakukan pengangkatan dan penempatan PNS dalam jabatan struktural atau jabatan yang lebih tinggi melalui seleksi yang sifatnya terbuka.

Istilah lelang jabatan semakin populer di kalangan masyarakat, terutama sejak Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo mewacanakan lelang jabatan camat dan lurah di wilayahnya. Menurut Jokowi-Ahok ada lima (5) tahap lelang jabatan pada saat akan melakukan seleksi calon, yaitu: tahap pertama seleksi administrasi, tahap kedua seleksi kesehatan, tahap ketiga seleksi pengetahuan, tahap keempat Analisa SWOT (Strengths Weakneses Opportunities Threats) dan tahap terakhir psikologi test dan wawancara. Semua tahapan ini harus dilalui dengan syarat administrasi nya adalah usia maksimal 52 tahun, pangkat minimal III/d, telah ikut pelatihan kepemimpinan atau telah pernah menduduki jabatan fungsional, pendidikan minimal strata satu (sarjana), melampirkan DP3 (prestasi kerja) minimal dua tahun, dan sehat bebas dari narkoba. Secara singkat sudah dijelaskan dipemabahnya.

Berkaitan dengan kebijakan “lelang jabatan” ini di Indonesia mulai diterapkan dengan dikeluarkanya Surat Edaran Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dan Birokrasi No. 16 Tahun 2012 yang dalam salah satu bagianya menyatakan bahwa sesuai *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Untuk lebih menjamin para pejabat struktural memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu diadakan promosi PNS atau pengisian jabatan berdasarkan sistem merit dan terbuka, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

Lelang jabatan bertujuan untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien. Lelang Jabatan juga merupakan salah satu cara untuk memperkecil potensi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) karena rekrutmen jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi. Tujuan lain dari lelang jabatan, yaitu untuk mengikis *image negatif* PNS yang selama ini melekat di masyarakat, yaitu PNS malas dan berkinerja rendah yang diakibatkan budaya birokrasi yang masih primordial dan cenderung feodal, budaya dilayani bukan melayani sehingga membuat PNS berorientasi kekuasaan.

Jika dilihat dari perkembangan pemerintahan Indonesia saat ini, berdasarkan pembahasan di atas, dapat diamati bahwa pelaksanaan lelang jabatan ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang mengaturnya, yaitu Undang-undang yang berlaku di Indonesia. Peraturan undang-undang tersebut sudah dijelaskan atau dibahas di bab sebelumnya. Meskipun begitu penulis mengamati, bahwa pelaksanaan lelang jabatan ini tidak terlepas dari terdapatnya beberapa dampak yang dijelaskan di pembahasan sebelumnya, Dampak-dampak tersebut berupa dampak positif (kelebihan) dan dampak negatif (kekurangan) yang diakibatkan oleh terlaksananya sistem lelang jabatan ini.

Disamping itu apabila pola lelang jabatan dilakukan dengan benar, maka akan dapat mendorong mobilitas PNS antar tingkat pemerintahan dan antar sector. Namun ketika persyaratan untuk menduduki jabatan ditentukan dengan jelas

prosesnya, terbuka, melalui proses kompetisi terbuka tentunya dapat menghindarkan dari praktek politisasi birokrasi, dan apabila ini dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh, maka insentif bagi PNS untuk terlibat dalam politik praktis dalam rangka memenangkan calon pemimpin bisa kita hindarkan.

B. Pelaksanaan Lelang Jabatan Perspektif Fiqih Siyasah

Dalam perkembangan peradabannya, umat Islam sesungguhnya banyak di pacu untuk dapat mengembangkan dan memberikan motivasi, melakukan inovasi serta kreativitas dalam upaya membawa umat dalam keutuhan dan kesempurnaan hidup. Sistem ketatanegaraan Islam, seperti halnya sistem ketatanegaraan yang lain dalam sejarah mencapai kejayaan politik dan intelektual. Kejayaan tersebut terus berlanjut hingga masa kekhalifahan terakhir, yakni Turki Utsmani. Namun demikian, dibalik kejayaan tersebut juga terdapat permasalahan dalam mekanisme pemilihan pemimpin negara. Rasulullah Saw. tidak memberikan contoh bagaimana mekanisme pemilihan pemimpin negara dan juga kriteria pemimpin seperti apa yang harus dipilih.

Perkembangan pemerintahan Indonesia sekarang, konsep lelang jabatan di Indonesia merupakan cara alternatif untuk melakukan pengangkatan para pejabat dalam struktur birokrasi pemerintahan juga dipandang tidak dapat lagi dipercayakan hanya kepada atasannya, karena *berkembang* luasnya praktik-praktik nepotisme yang tidak sehat untuk penguatan kelembagaan negara dan pemerintahan modern. Metode sistem lelang ini bertujuan untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan

efisien. Istilah lelang jabatan atau lebih tepatnya promosi dan seleksi terbuka bagi jabatan publik semakin populer di tengah masyarakat. Populer ketika Presiden Joko Widodo (Jokowi) yang saat itu menjabat sebagai Gubernur DKI Jakarta melakukan lelang jabatan untuk lurah dan camat pada tahun 2013. Kita sering mendengar istilah *fit and proper test* dalam hal pengangkatan seseorang kedalam jabatan-jabatan yang tergolong level pimpinan.

Tradisi lelang jabatan ini dalam pandangan Islam menimbulkan banyak polemik di lingkungan masyarakat karena mereka menilai bahwa tradisi ini hanya untuk membuat masyarakat berebut jabatan dan mengejar jabatan. Sedangkan jabatan itu sendiri merupakan amanah yang sangat berat pertanggungjawabannya di hadapan Allah Swt. Namun jika kita diberi amanah tanpa meminta maka harus kita terima jika memang kita mampu dan dilaksanakan di laksanakan sebaik-baiknya. Ditinjau dari hadist yang telah di bahas sebelumnya, yang mempunyai kandungan hukum bahwa kita dilarang meminta jabatan, karena jika kita diberi tanpa meminta niscaya akan ditolong, namun jika kita di beri karena permintaan kita niscaya akan dibebankan atau tidak ditolong oleh Allah Swt. Sedangkan mengenai konsep lelang jabatan di Indonesia merupakan cara untuk memilih seorang pejabat atau pemimpin yang pelaksanaannya menggunakan prosedur yang di atur dalam perundang-undangan.

Dilihat perkembangan saat ini maka, penulis dapat menyimpulkan bahwa, pelaksanaan lelang jabatan boleh dilaksanakan. Karena ditinjau dari hadist tersebut, hadist ini hanya menyebutkan larangan meminta jabatan, namun jika diberi jabatan bukan atas permintaan kita maka terimahlah karena jika kita di beri

amanah harus diterima jika merasa mampu dan melaksanakannya sebaik-baiknya. Kemudian dapat diperoleh kesimpulan bahwa, selama terlaksananya tradisi ini baik dan bertujuan untuk kemaslahatan umat dan tidak merugikan orang lain hukumnya boleh selama tidak bertentangan dengan syariat Islam.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

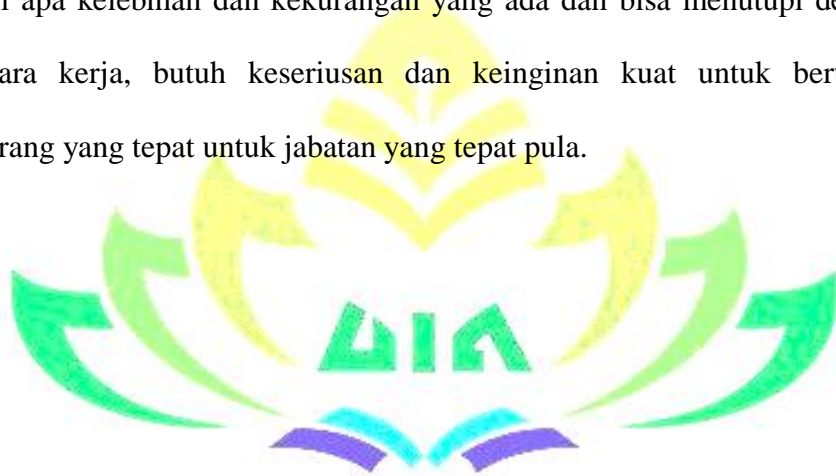
Setelah penulis menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi. Berdasarkan uraian dari bab ke bab yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Pelaksanaan lelang jabatan menurut Perspektif Hukum Positif tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku di Pemerintahan Indonesia. Sistem lelang jabatan ini merupakan sebuah terobosan tindakan pemerintah dengan melakukan metode pengisian jabatan secara terbuka, dengan upaya untuk menempatkan orang-orang atau aparatur yang tepat dalam mengisi jabatan dalam struktur pemerintahan tersebut. Dengan bertujuan untuk memperkecil potensi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), selain itu mengikis image negatif PNS yang malas dan berkinerja rendah.
2. Pelaksanann lelang jabatan menurut Perspektif Fiqih Siyasah atau Ketatanegaraan Islam boleh di laksanakan selama tidak bertentangan dengan syari'at Islam. Dan selama pelaksanaan lelang jabatan ini bertujuan untuk kemaslahatan masyarakat dan mencegah perilaku yang merugikan orang lain seperti Korupsi, Kolusi dan Nipotisme (KKN).

B. Saran

Masalah lelang jabatan ini pada intinya bisa dilakukan dan tidak melanggar aturan hukum yang ada selama itu untuk kepentingan umum dan tidak ada yang dirugikan dalam hal ini. Tetapi butuh penanganan yang serius dan berusaha memperkecil setiap penyimpangan yang mungkin ada atau timbul di lapangan. Setiap kemungkinan yang akan timbul itu akan dapat dikurangi dengan cara membuat aturan yang jelas dan prosedur pelaksanaan yang jelas.

Disarankan bagi pejabat yang akan mengikuti jejak pemerintahan DKI Jakarta untuk melakukan lelang jabatan di wilayahnya masing-masing untuk dapat mempelajari apa kelebihan dan kekurangan yang ada dan bisa menutupi dengan merubah cara kerja, butuh keseriusan dan keinginan kuat untuk berusaha mendapat orang yang tepat untuk jabatan yang tepat pula.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku, Jurnal dan Majalah

Daparteman Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007.

Abdul kadir, Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Aditya Bakti, 2004.

Ahmad Sukarja, *Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara (Dalam Perspektif Fiqih Siyasah)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Ahmad, Muhammad Yusuf, Lc. *Ensiklopedi Tematis Ayat l-Qur'an & Hadist Jilid 4*. Jakarta: Widya Cahaya, 2009.

Ananda Santosa dan A.R. Al-Hanif , *Kamus Lengkap Bahasa indonesia*. Surabaya: ALUMNI, 2009.

Badri Yatim, *Sejarah Peradapan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

C.S.T. Kansil SH, *Sistem Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta: Aksara Baru, 1985.

Ghifari Auliya Sani, “ Sistem Lelang Jabatan : Trobosan Baru Birokrasi Indonesia?/:Majalah Onlne Kostrat BEM FH UNPAD edisi ke-V (01 Januari 2015)

Ig Wursanto, *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI), 1987.

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : Mandar Maju, 1996.

KBBI, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008)

Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah (konstektualisasi doktrin politik Islam)*. Jakarta: Kencana, 2014.

Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara Ajaran Sejarah dan Pemikiran*. Jakarta: UI-Press, 1990.

Poerwasunata Wjs, *Kamus Bahasa Indonesia* (Edisi tiga). Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

Pudja Pramana KA, *Ilmu Negara*. Jakarta: Graha Ilmu, 2009.

Ranny Kautun, , *Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: Taruna Grafika, 2000.

Sastra Djatmiko dan Mursono, *Ilmu Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 1990.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Suhedi Hendi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Press, 2002.

Utrect E, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (cet.IV). Jakarta, 1957.

Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 8*. Jakarta: Gema Insani, 2011.

Syarif Nasution, Mahmud, "Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik". (*Jurnal Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan*, Medan, 2015)

Dewi Sandhikasari D, "Lelang Jabatan Camat Dan Lurah Di DKI Jakarta", *Info Singkat*, Vol. V No.09/P3DI/Mei/2013.

Elidar Sari, "Lelang Jabatan Dalam Sistem Hukum Di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, Vol. IV No. I. pdf (Mei 2015).

B. Undang-undang

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
Tentang perubahan dari Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Surat Edaran Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Seleksi Terbuka Camat dan Lurah.

C. Internet

“Dalil Al-qur’an dan Hadist tentang Kepemimpinan” (On-line), tersedia di : http://pp-darussalam.blogspot.co.id/2017/03/06/dalil-al-qur'an-dan-hadist-tentang_12.html (di akses 03 Maret 2017).

Definisi Pekerjaan Profesi Jabatan Dan Karir, (On Line), tersedia di: <http://ilmu.kritis.wordpress.com/2012/02/28/definisi-pekerjaan-profesi-jabatan-dan-karir.htm> (Di akses 24 Juli 2017).

KH Cholil Nafis, “ Lelang Jabatan Jauh dari Islam dan Keberkahan” (On-line), tersedia di: <http://news.fimadani.com/read/2015/03/06/kh-cholil-nafis-lelang-jabatan-jauh-dari-islam-dan-keberkahan/.htm> (03 Maret 2017).

Sofiyan Siroj, “ Islam, Jabatan Dan Kekuasaan”. (On Line), tersedia di: www.Kompasiana/www.klikkor.com/17/02/13.htm (Di akses 26 Juli 2017)

Teddi Prasetya Yuliawan, “ Hukum Meminta Jabatan”. (On Line), tersedia di: <http://m.erasuslim.com/ustadz-menjawab-hukum-meminta-jabatan-di-kantor/03/5/09.htm> (diakses 27 Juli 2017)

